

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
v Olomouckém kraji
Implementation the Operational Programme Human Resources and Employment
in the Olomouc Region

Student: Michaela Ponížilová
Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Petr Hubáček

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání bakalářské práce

Student: **Michaela Ponížilová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6210R004 Eurospráva
Specializace: 01 Eurospráva
Téma: **Využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
v Olomouckém kraji**
**Implementation the Operational Programme Human Resources and
Employment in the Olomouc Region**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a jeho zařazení do strukturálních fondů EU v ČR
 3. Sociálně – ekonomická analýza a regionální struktura Olomouckého kraje
 4. Využití OP LZZ v Olomouckém kraji na příkladu vybraného projektu
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

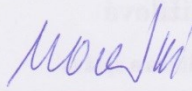
MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215. s. ISBN 978-80-87029-56-5.
BOHÁČKOVÁ Ivana a Magdalena HRBÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.
EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Verze 30. 4. 2012. Praha: MPSV ČR 2012. 114 s.

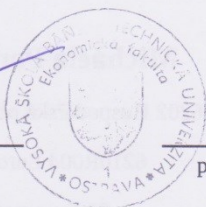
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

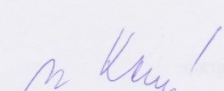
Vedoucí bakalářské práce: **PaedDr. Petr Hubáček**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013


Ing. Boris Navrátil, CSc.
vedoucí katedry



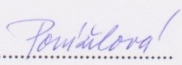

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.“

„Přílohy č. 1, 2 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 10. 5. 2013


.....
Michaela Ponížilová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce PaedDr. Petrovi Hubáčkovi za vstřícnost a cenné rady při tvorbě této bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat paní Aleně Okáčové za pomoc při získání potřebných informací a podkladů k vybranému projektu.

Obsah

1	Úvod.....	6
2	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a jeho zařazení do Strukturálních fondů EU v ČR.....	7
2.1	Regionální a strukturální politika Evropské unie	7
2.2	Principy regionální politiky	7
2.3	Programovací období 2007 – 2013.....	8
2.3.1	Cíle regionální politiky.....	9
2.3.2	Srovnání cílů a nástrojů období 2000 – 2006 a období 2007 – 2013	10
2.3.3	Budoucí programovací období 2014 – 2020	11
2.3.4	Odlišnost nové politiky od období let 2007 – 2013	13
2.4	Strukturální fondy v ČR	13
2.4.1	Soudobá regionální politika ČR	14
2.4.2	Strategické obecné zásady Společenství	14
2.4.3	Národní rozvojový plán a Národní strategický referenční rámec	14
2.5	Operační programy ČR pro období 2007 – 2013	17
2.6	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost	19
2.6.1	Řízení, monitorování a hodnocení programu	25
3	Sociálně – ekonomická analýza a regionální struktura Olomouckého kraje	26
3.1	Základní charakteristika Olomouckého kraje	26
3.2	Obyvatelstvo	26
3.2.1	Populační vývoj	27
3.2.2	Demografický vývoj	27
3.2.3	Pohyb obyvatelstva	28
3.3	Zaměstnanost	29
3.3.1	Míra nezaměstnanosti	29
3.3.2	Počet nezaměstnaných	30

3.3.3	Aktuální nezaměstnanost.....	31
3.3.4	Počet pracujících v různých odvětvích.....	33
3.3.5	Vzdělanostní struktura zaměstnanosti.....	33
3.3.6	Struktura uchazečů o zaměstnání	34
3.4	Shrnutí výsledků sociálně – ekonomické analýzy Olomouckého kraje	36
4	Využití OP LZZ v Olomouckém kraji na příkladu vybraného projektu	37
4.1	Společnost PRECHEZA a. s.....	37
4.2	Základní informace o projektu	37
4.2.1	Popis projektu.....	38
4.2.2	Vazba projektu na programové dokumenty	41
4.2.3	Kategorizace pomocí SF pro období 2007 – 2013	41
4.2.4	Lokalizace projektu	41
4.2.5	Cíle a účel projektu	42
4.2.6	Zadavatel a realizátor projektu	43
4.2.7	Realizační tým.....	44
4.2.8	Hodnoty indikátorů	44
4.2.9	Předpoklady a rizika projektu	45
4.2.10	Horizontální témata	45
4.2.11	Publicita.....	45
4.3	Matice logického rámce projektu	46
4.4	Průběh projektu.....	46
4.5	Časový harmonogram projektu	47
4.6	Rozpočet a způsob financování	48
4.6.1	Rozpočet projektu	48
4.6.2	Zdroje financování	49
4.7	Zhodnocení projektu.....	50
5	Závěr.....	53

Seznam použité literatury	55
Seznam zkratek	60
Seznam tabulek, obrázků a grafů	
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	

1 Úvod

Evropská unie se snaží vytvářet větší počet lepších pracovních míst a podporu sociálního začlenění. Tyto cíle jsou také součástí strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění v EU. Tyto výzvy jsou v současné hospodářské krizi ještě důležitější, proto má Evropský sociální fond klíčovou roli při plnění evropských cílů a zmenšení problémů jako je především nárůst nezaměstnanosti a chudoby. ESF financuje desítky tisíce projektů zaměstnanosti na různých úrovních v celé Evropě a disponuje s 10 mld. EUR ročně¹. Česká republika využívá financování z ESF. Zlepšením vzdělávacího systému získávají lidé dovednosti nutné pro pracovní místa v moderním hospodářství. Projekty nabízejí také nové příležitosti např. pro zdravotně postižené, starší a romské občany. Tato oblast se dotýká každého z nás, proto jsem se zaměřila na čerpání prostředků v oblasti lidských zdrojů z ESF pomocí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Cílem mé bakalářské práce je zaměřit se na konkrétní vybraný projekt v oblasti lidských zdrojů, shrnout jednotlivé aktivity OP LZZ, pod který spadá tento projekt a zároveň analyzovat sociálně - ekonomickou situaci ukazatelů lidských zdrojů v Olomouckém kraji. Sociálně - ekonomická analýza je provedena od roku 2008 do současnosti, popř. k posledním dostupným informacím především z Českého statistického úřadu. V praktické části je popsán realizovaný projekt v oblasti lidských zdrojů. Projekt ve společnosti Precheza a. s. byl uskutečněn především kvůli požadavku zvýšit konkurenceschopnost podniku a znalosti zaměstnanců z odborného hlediska, ve vedení lidí či zvládání stresu. Tato velká a významná společnost pro chemický průmysl sídlí v Přerově a má zde dlouholetou historii. Město Přerov je charakteristické nejen svým zámekem, zubrem ve znaku města, ale také komíný společností Precheza, které nemůžeme přehlédnout. Z těchto důvodů mě projekt zaujal.

¹EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 28. 3. 2013].
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a jeho zařazení do Strukturálních fondů EU v ČR

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spadá pod programovací období 2007 – 2013 a je jedním z osmi tematických operačních programů v České republice, dále k nim patří sedm regionálních operačních programů (ROP) pro regiony soudržnosti. Všechny tyto OP spadají pod cíl Konvergence². Tento OP LZZ je zařazen do strukturálních fondů (SF) regionální politiky EU právě v této kapitole.

2.1 Regionální a strukturální politika Evropské unie

K založení regionální politiky Evropské unie (EU) vedlo několik motivů. Jednalo se především o motivy ekonomické, sociální, politické či ekologické. Významnými se staly ekonomické motivy, jelikož regionální nerovnosti vysoce ovlivňují výkonnost ekonomiky³.

Hlavním cílem regionální politiky je snížit velké hospodářské, sociální a územní rozdíly, s kterými se potýkají různé regiony Evropy. Regionální politika také vyjadřuje projev solidarity EU s méně rozvinutými zeměmi a regiony. Opírá se především o investice, podporuje vznik nových pracovních míst, konkurenceschopnost, hospodářský růst, vyšší kvalitu života a udržitelný rozvoj⁴.

2.2 Principy regionální politiky

Regionální a strukturální politika vychází z několika základních principů. V průběhu let se tyto principy vyvíjely a měnily. Pro stanovené programovací období 2007 - 2013 můžeme zařadit:

- princip programování,
- princip koncentrace,
- princip partnerství,
- princip adicionality,
- princip monitorování a vyhodnocování⁵.

²Ministerstvo pro místní rozvoj. Strukturální fondy. [online]. [cit. 5. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

³MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. rozšířené vydání. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215. s. ISBN 978-80-87029-56-5.

⁴Evropská komise. *Regionální politika*. [online]. [cit. 5. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/what/index_cs.cfm

⁵WOKOUN, René. *Strukturální fondy a obce I*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.

Princip programování vyjadřuje časový rozsah pro alokaci prostředků a znamená to, že prostředky ze SF jsou poskytovány na bázi víceletých a víceoborových programů. Zpracováním jsou pověřeny vlády jednotlivých členských zemí spolu s Evropskou komisí. Příkladem je programovací období, které trvá většinou sedm let.

Princip koncentrace zohledňuje tři aspekty.

- **Koncentraci zdrojů**, se zaměřením na nejchudší regiony a země, připadá na ně v období 2007 – 2013 až 81,9 % pomoci ze SF.
- **Regiony a státy** jsou zaměřeny na konkrétní témata, v tomto období 2007 – 2013 se jedná o zaměření na znalostní ekonomiku, především na rozvoj inovací, transfer technologií, rozvoj lidských zdrojů či rozvoj podnikání a mnoha dalších.
- **Koncentrace výdajů** znamená, že na začátku každého programového období jsou každému programu přiřknuty finanční prostředky na jednotlivý rok. Musí se následně vydat do konce roku druhého po přidělení podle pravidla $N + 2^6$.

Princip partnerství označuje úzce spojenou horizontální i vertikální spolupráci orgánů na všech úrovních, mezi členským státem a Evropskou komisí. Jde o orgány, jako jsou například příslušné regionální, městské orgány veřejné moci, hospodářské komory a odborové svazy, nevládní organizace, které také rozhodují o umístění finanční pomoci ze strukturálních fondů.⁷

Princip adicionality neboli tzv. doplňkovost, znázorňuje fakt, že prostředky z EU mají pouze doplňující charakter, tedy nesmí zastínit výdaje jednotlivých členských států⁸.

Princip monitorování a vyhodnocování stojí na průběžném sledování a vyhodnocování prováděných opatření, s tím je spojeno úsilí o nejvyšší efektivitu vynakládaných prostředků.

Mimo jiné se regionální politika řídí i doplňkovými principy⁹, jako je např. princip subsidiarity¹⁰ a princip solidarity¹¹.

2.3 Programovací období 2007 – 2013

Finanční perspektiva na období 2007 – 2013 byla stanovena na 347,410 mld. eur, tedy 35,7 % evropského rozpočtu. Evropská rada přijala v roce 2006 Strategické obecné zásady

⁶EVROPSKÁ KOMISE. *Regionální politika*. 2013a. [online]. [cit. 18. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/how/principles/index_cs.cfm

⁷STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK. *Regionální politika a její nástroje*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 212 s., ISBN 978-80-7367-588-2.

⁸Tamtéž

⁹Marek, Dan a Tomáš Kantor, ref. 3.

¹⁰Subsidiaritu můžeme stanovit jako přenesení působnosti na nejnižší možnou úroveň.

¹¹Solidarita zde vyjadřuje, financování méně vyspělých států vyspělými státy prostřednictvím příspěvků do společného rozpočtu.

Společenství pro soudržnost, které se staly základem nové politiky a stanovují zásady a priority na toto období.

S posledním rozšířením EU v roce 2007 o Rumunsko a Bulharsko se prohloubily ekonomické a sociální nerovnosti. Např. nejbohatším regionem se stal Inner London s 290 % HDP na obyvatele. Naopak nejchudším byl Nord Est v Rumunsku pouze s 23 % průměru EU, což je výrazný rozdíl. V tomto období se politika soudržnosti více zaměřuje na koncentraci zdrojů nejchudším členským zemím a regionům. Priority se zaměřují k podpoře růstu, zaměstnanosti a inovací. Podle oblastí bude nejvíce prostředků směřováno do dopravy, lidských zdrojů, udržitelného rozvoje, vědy a výzkumu, inovací a informační společnosti¹².

Tabulka č. 2. 1 Rozdělení finančních prostředků mezi cíle regionální politiky v období 2007 - 2013

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
Konvergence	283 mld. € (cca 7 082,80 mld. Kč)	81,54 %	25,88 mld. € (cca 730 mld. Kč)	96,98 %
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. € (cca 1 385,40 mld. Kč)	15,95 %	419,09 mil. € (cca 11,73 mld. Kč)	1,56 %
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. € (218,55 mld. Kč)	2,52 %	389,05 mil. € (cca 10,97 mld. Kč)	1,46 %
Celkem	347 mld. €	100 %	26,69 mld. € (cca 752,70 mld. Kč)	100 %

Zdroj: Strukturální fondy, vlastní úprava

2.3.1 Cíle regionální politiky

SF jsou sestaveny ze tří následujících cílů.

- Cíl 1 Konvergence, může být vnímán jako sbližování na ekonomické úrovni, pod tento cíl spadají všechny regiony v ČR, kromě Prahy.
- Cíl 2 Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, který se naopak týká pouze Prahy.
- Cíl 3 Evropská územní spolupráce, zahrnující regiony u hranic.

Cíl 1 Konvergence, se zaměřuje na zlepšování podmínek a aktivit, které vedou ke sbližování nejméně rozvinutých členských zemí a regionů EU, to znamená oblastí s HDP menším než je 75 % průměru EU. Celá ČR je součástí tohoto cíle, mimo hlavní město.

¹²EUROSKOP. *Regionální politika*. Euroskop.cz [online]. [cit. 5. 2. 2013]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8948/sekce/regionalni-politika/>

Cílem 2 Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je myšleno pokračování v posilování konkurenceschopnosti a atraktivnosti regionů při využití inovačních projektů, zlepšování životního prostředí či posilování zaměstnanosti. Příkladem může být investice do lidských zdrojů. Jde o regiony s HDP vyšším než 75 % průměru EU. Jak již bylo zmíněno, spadá zde pouze region hlavního města Prahy.

Cíl 3 Evropská územní spolupráce zvyšuje intenzitu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce využitím společných místních a regionálních iniciativ. Zahrnuje také podporu výzkumu či vzájemné předávání zkušeností mezi regiony a jednotlivými členskými státy. Tento cíl se týká celé ČR včetně hlavního města¹³.

2.3.2 Srovnání cílů a nástrojů období 2000 – 2006 a období 2007 – 2013

V minulém plánovacím období bylo stanoveno celkem devět cílů, které byly podporovány z šesti různých nástrojů¹⁴. Pro současnost jsou určeny pouze tři cíle podporované třemi nástroji (tab. 2. 2). Je patrné zaměření regionální politiky na soudržnost, rovnoměrný a vyvážený rozvoj všech regionů. Nejsou využívány pro podporu dále čtyři strukturální fondy a Fond soudržnosti. Dominantními jsou pouze tři fondy, jedná se o ERDF, ESF a Kohezní fond. Kohezní fond stál v období 2000 – 2006 mimo okruh strukturálních fondů, nyní se stává důležitým nástrojem a je přímou součástí strukturálních fondů. Je to pochopitelné, jelikož EU chce dosáhnout soudržnosti svých regionů, tudíž by to mělo být převážně zásluhou Fondu soudržnosti¹⁵.

¹³ BOHÁČKOVÁ Ivana a Magdalena HRBÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6

¹⁴ VILAMOVÁ, Šárka. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0.

¹⁵ STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK, ref. 6.

Tabulka č. 2. 2 Srovnání cílů a nástrojů mezi obdobími 2000 – 2006 a 2007 – 2013

Období 2000 - 2006		Období 2007 - 2013	
Cíle	Finanční nástroje	Cíle	Finanční nástroje
Fond soudržnosti	Fond soudržnosti	Konvergence	ERDF ESF Fond soudržnosti
Cíl 1	ERDF ESF EAGGF FIFG	Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost Regionální úroveň Národní úroveň: evropská úroveň zaměstnanosti	ERDF ESF
Cíl 2	ERDF ESF	Evropská územní spolupráce	ERDF
Cíl 3	ESF		
INTERREG	ERDF		
URBAN	ERDF		
UQUAL	ESF		
Leader+	EAGGF		
Rozvoj venkova a restrukturalizace odvětví rybolovu mimo cíl 1	EAGGF FIFG		
9 cílů	6 nástrojů	3 cíle	3 nástroje

Zdroj: Evropská komise, 2011; vlastní úprava

2.3.3 Budoucí programovací období 2014 – 2020

Evropská komise přijala 6. října 2011 legislativní návrhy na politiku soudržnosti pro období od roku 2014 do roku 2020. Důležité změny ohledně formy a zavádění politiky soudržnosti se týkají:

- zaměření na priority strategie Evropa 2020 na inteligentní, udržitelný a solidární růst,
- odměňování výkonu,
- podpora integrovaného programování,
- zaměření na výsledky, sledování dosahování dohodnutých cílů,
- zjednodušení dodání,
- maximalizovat dopad Evropského financování.

Navrhovaný rozpočet pro toto budoucí období vydala Komise v červnu roku 2011 jako velice ambiciózní, ale realistický s částkou 376 miliard EUR, včetně financování nového nástroje

pro propojení Evropy, zabývající se přeshraničními projekty v oblasti energetiky, dopravy a informačních technologií¹⁶.

Tabulka č. 2. 3 Architektura politiky soudržnosti

2007 – 2013		2014 – 2020		
Cíle	Fondy	Cíle	Kategorie regionů	Fondy
Konvergence	ERDF ESF Fond soudržnosti	Investice do růstu a zaměstnanosti	Méně rozvinuté regiony	ERDF ESF
			Přechodové regiony	
Regionální konkurence - schopnost a zaměstnanost	ERDF ESF		Více rozvinuté regiony	Fond soudržnosti ERDF ESF
Evropská územní spolupráce	ERDF	Evropská územní spolupráce		ERDF

Zdroj: Evropská komise, 2011; vlastní úprava

Návrh na obecné nařízení je rozdělen na dvě části. První část zahrnuje řadu společných ustanovení pro pět fondů se strukturálními cíli (EFRR, ESF, Fond soudržnosti, EZRV a ENRF), zabývající se jimi společný strategický rámec Komise. Popisuje nejen společné prvky strategického plánování a programování, ale také tematické cíle strategie Evropa 2020, které se stanou pro tyto fondy základní a ustanovení týkající se společného strategického rámce (SSR) a partnerských dohod s jednotlivými členskými státy.

Druhá část obsahuje konkrétní ustanovení o EFRR, ESF a Fondu soudržnosti. Tyto ustanovení jsou zaměřeny obzvláště na poslání a cíle politiky soudržnosti, finanční rámec, konkrétní programování a postup vykazování, velké projekty a sdružené akční plány.

Společná pravidla platná pro pět již zmíněných fondů zahrnují společné zásady, týkající se partnerství a víceúrovňovou správu, soulad s příslušnými evropskými a národními zákony,

¹⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti 2014 - 2020 Investice do růstu a zaměstnanosti*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 2011a. [online]. 20 s. ISBN 978-92-79-21486-8. [cit. 18. 2. 2013].

Dostupné z:

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_cs.pdf

prosazování rovnosti žen a mužů, boj proti diskriminaci a udržitelný rozvoj. Dále jde o větší výkon zavedením nových ustanovení podmíněnosti nároků. Členské země budou fondy EU motivovány k dosahování cílů strategie 2020. Podmíněnost je ve formě ex ante, která musí být splněna před vyplacením fondů. U podmíněnosti ex post, závisí dodatečné financování na výkonu. Makroekonomická podmíněnost vyjadřuje užší propojení politiky soudržnosti a ekonomické správy Unie, větší efektivitu výdajů v rámci fondů SSR podpořenými ekonomickými zásadami. Společné zásady řízení a kontroly, podpora více integrovaného přístupu k investicím EU a role finančních nástrojů bude posílena rozšířením rozsahu, flexibilnějším a efektivnějším využitím. Společná ustanovení z oblasti sledování a hodnocení zahrnující sledovací komise, roční zprávy o provádění a zároveň zjednodušená pravidla způsobilosti, která kontrolují, jestli správní výdaje jsou přiměřené a omezenost byrokracie pro přijímající země. Cílem je sjednotit pravidla pro všechny fondy¹⁷.

2.3.4 Odlišnost nové politiky od období let 2007 – 2013

Žádnou novinkou není inteligentní specializace, jedná se především o doladění a vylepšení stávající metodologie pro programy strukturálních fondů. Již se vychází z patnáctileté zkušenosti při podpoře inovačních strategií v regionech a dále z předního ekonomického uvažování hlavních mezinárodních institucí např. WB, OECD a IMF. Zapojují se také nejrozvinutější regiony, jak zdůrazňuje iniciativa Regiony pro hospodářskou změnu nebo Sledování regionálních inovací. Nově návrhy Komise směřují k tomu, aby se tyto strategie staly předpokladem financování z fondu EFRR. Členské země a regiony EU musí nejprve přijmout strategie, následně budou schváleny jejich operační programy na podporu těchto investic¹⁸.

2.4 Strukturální fondy v ČR

Přistoupení České republiky k Evropské unii a její zapojení do strukturální politiky vyvolalo požadavek vypracovat mnoho strategických a programových dokumentů. Všechny tyto dokumenty musí být v souladu s dokumenty využívanými v EU. České dokumenty jsou vypracovány z dvou stran. Z jedné strany jsou to dokumenty pro českou národní podporu

¹⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti 2014 - 2020 Investice do růstu a zaměstnanosti*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 2011a. [online]. 20 s. ISBN 978-92-79-21486-8. [cit. 18. 2. 2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_cs.pdf

¹⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Národní/regionální inovační strategie pro inteligentní specializaci*. Politika soudržnosti 2014 – 2020. 2011b. [online]. [cit. 18. 2. 2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_cs.pdf

regionálního rozvoje a z druhé strany dokumenty pro regionální politiku EU¹⁹. Využívají se dva strukturální fondy ERDF a ESF a mimo jiné Fond soudržnosti.

2.4.1 Soudobá regionální politika ČR

Regionální politika je realizována v kontextu evropské politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti. Podle strategie regionálního rozvoje ČR na léta 2007 – 2013 jsou stanoveny hlavní směry a cíle regionální politiky ČR, které se:

- odvíjejí od Strategie udržitelného rozvoje ČR, reformního prorůstového plánu, který je formulován ve Strategii hospodářského růstu (SHR) a v Národním programu reformem (NPR),
- nacházejí se v interakci s hlavními cíli resortních a krajských strategií a programů,
- sladují s prioritami EU, stanovenými v politice hospodářské a sociální soudržnosti a v obnovené Lisabonské strategii²⁰.

2.4.2 Strategické obecné zásady Společenství

Strategické obecné zásady Společenství vyjadřují rámcový strategický dokument pro regionální politiku EU. Tento dokument zahrnuje hlavní zásady a priority politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU v období 2007 – 2013. Radí regionům, jak by měly co nejlépe využít 308 miliard eur, které jsou v tomto období k dispozici v rámci unijní regionální politiky. V souvislosti na SOZS, každá členská země připraví tzv. Národní strategický a referenční rámec²¹.

2.4.3 Národní rozvojový plán a Národní strategický referenční rámec

Tyto dva dokumenty patří mezi základní dokumenty na národní úrovni a zastřešují všechny tři nové cíle politiky soudržnosti pro období 2007 – 2013²².

Národní rozvojový plán (NRP) je důležitý z důvodu možnosti čerpání členským státem z prostředků regionální pomoci. Musí přesně definovat konkrétní pravidla a strategie čerpání finančních prostředků. Také stanovuje cíle, které mají být splněny, zahrnuje rozpracování priorit do dílčích cílů a líčí postupy jejich realizace. Charakterizuje systém koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti, poté klíčové body z tohoto systému jsou promítnuty do Národního strategického referenčního rámce (NSRR). NRP je využíván jako podkladový materiál pro vyjednávání NSRR s EU.

¹⁹ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR, ref. 3.

²⁰ STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK, ref. 6.

²¹ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR, ref. 3.

²² STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK, ref. 6.

Harmonogram příprav na toto programové období byl schválen vládou ČR 2. března 2005. Přípravné práce na NRP v ČR byly spuštěny v polovině roku 2005 a první návrh byl veřejnosti představen 16. ledna 2006 zástupci Ministerstva pro místní rozvoj (MMR). Přípravou byl pověřen expertní tým pod vedením Řídícího a koordinačního výboru představující nejvyšší formální institut koordinace přípravy ČR na programovací období 2007 – 2013. Členové výboru jsou orgány státní správy neboli příslušná ministerstva, regiony soudržnosti NUTS II²³, Hospodářská komora, Český statistický úřad a jiné subjekty. Jinými subjekty jsou myšleny např. akademická sféra, odbory, podnikatelé, neziskový sektor. Tomuto výboru předsedá ministr pro místní rozvoj. NRP byl vytvořen v rámci několika pracovních skupin a každý subjekt měl právo vyjádřit své připomínky²⁴.

NRP se skládá z šesti hlavních kapitol. První kapitola se zaměřuje především na současnou situaci s makroekonomickou analýzou, dále také na ekonomické, sociální a environmentální charakteristiky, na stav rozvoje venkovských a městských oblastí a vyhodnocení dopadů realizovaných rozvojových programů. Druhá kapitola se zabývá SWOT analýzou, což je srovnání silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb. Třetí kapitola definuje cíle a strategie NRP pro období 2007 – 2013 a prioritní osy. Čtvrtá kapitola řeší zaměření operačních programů a v předposlední kapitole nalezneme informace o rozložení finančních zdrojů. Poslední kapitola se zabývá řízením a koordinací politiky soudržnosti v ČR pro období 2007 – 2013²⁵.

Rámcovou rozvojovou strategii na úrovni státu a referenční nástroj pro přípravu programových fondů zahrnuje **Národní strategický referenční rámec**. Členský stát jej navrhne a vytváří podklady k jednotlivým operačním programům, jejich výslednou podobu dále vyjednává s Evropskou komisí. Je zde využit princip partnerství. Tento dokument je provázán evropskými prioritami uvedenými v Strategických obecných zásadách Společenství a národními prioritami politiky soudržnosti, které najdeme v Národním rozvojovém plánu²⁶.

²³ NUTS (Nomenclature des unités territoriales statistiques) neboli územní statistická jednotka člení území Evropské unie za účelem vytváření regionálních statistik. Souží pro statistické šetření a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech. Dle počtu obyvatel jsou definovány NUTS I, pro ČR na úrovni státu, NUTS II, v ČR 8 regionů soudržnosti a NUTS III, v ČR 14 krajů. (Marek, Dan a Tomáš Kantor, ref. 3.).

²⁴ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR, ref. 3.

²⁵ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007-2013*. Leden 2006. [online]. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/e2851ddf-d85f-4c35-809a-19545a7cac45/1141122325-materi-l-nrp-iii-nrp-upraveny-str_e2851ddf-d85f-4c35-809a-19545a7cac45

²⁶ MAREK, Dan a Tomáš Kantor, ref. 3.

Již bylo zmíněno, že základem návrhu Národního strategického referenčního rámce byl Národní rozvojový plán ČR. Do dubna roku 2006 měli možnost vznést své připomínky různé subjekty, například vysoké školy, neziskové organizace a další. Evropskou komisí byla schválena konečná podoba NSRR ke dni 27. července 2007. NSRR vyhodnocuje české priority a líčí implementační strukturu potřebnou pro efektivní využití prostředků EU. Z legislativy EU vychází struktura tohoto dokumentu, obsahuje analýzu zvolené národní strategie, seznam programů podpory a samozřejmě rozdělení finančních prostředků²⁷.

Na dvě hlavní části můžeme rozdělit NSRR, a to na část strategickou a operační. Strategická část upřesňuje zvolenou strategii pro všechny formulované cíle politiky soudržnosti EU. Operační část zahrnuje seznam operačních programů s rozdělením finančních prostředků.

NSRR poukazuje ve svých prioritách na konkrétní faktory, které negativně působí na dynamiku ekonomického a sociálního prostředí ČR. Spadá mezi ně například:

- špatná vymahatelnost práva,
- nesoulad mezi potřebami zaměstnavatelů a kvalifikací pracovní síly,
- málo rozvinuté inovační procesy, které mají vliv na konkurenceschopnost podniků,
- málo účinná veřejná správa,
- prohlubující se regionální rozdíly²⁸.

²⁷ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007 – 2013*. Červenec 2007. [online]. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/c81992d9-a5a7-4382-a859-a7ec13e9d654/Narodni-strategicky-referencni-ramec-CJ-cervenec>

²⁸ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR ref. 3.

2.5 Operační programy ČR pro období 2007 – 2013

V rámci regionální politiky EU je čerpání finančních prostředků uskutečňováno pomocí tzv. operačních programů (OP). Jedná se o významné dokumenty jak z pohledů žadatelů tak i realizátorů projektů. Operační programy ličí souhrnné priority, řízení a finanční zdroje, upřesňuje oblast intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech daného členského státu. Nakonec o jejich schvalování rozhoduje Evropská komise²⁹.

V letech 2007 – 2013 v rámci cílů hospodářské a sociální soudržnosti EU využívá ČR celkem 26 operačních programů, které jsou obsaženy v NSRR. Tyto programy jsou schválené Evropskou komisí v červenci 2007³⁰. Tyto operační programy jsou dále rozdělené na tematické a regionální OP.

Tematické OP označované také jako sektorové operační programy, řeší problematiku dané oblasti či sektoru. Operační programy tvoří dohromady jeden logický celek oblastí podpory z fondů EU. Jde o:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělání pro konkurenceschopnost,
- OP Podnikání a inovace,
- OP Životní prostředí,
- OP Doprava,
- OP Výzkum a inovace,
- Integrovaný operační program,
- OP Technická pomoc³¹.

Tyto operační programy spadají pod **cíl Konvergence**, viz tab. 2. 2, která ukazuje na fakt, že tento cíl je financován z fondu ERDF a ESF. Řídící orgán je na úrovni konkrétního OP nejvýše postaven (tab. 2. 4). Spadá pod něj celková odpovědnost za efektivitu, správnost řízení a realizaci programu v souladu s národními normami a předpisy EU³².

²⁹ Tamtéž

³⁰ TAUER, Vladimír, Helena ZEMÁNKOVÁ a Jana ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU: tvorba žádosti a realizace projektu krok za krokem: metodika, pravidla, návody*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2649-3.

³¹ Tamtéž, s. 21

³² MAREK, Dan a Tomáš KANTOR, ref. 3.

Tabulka č. 2. 4 Odpovědný řídicí orgán za OP

Operační program	Řídicí orgán
Životní prostředí	Ministerstvo životního prostředí
Doprava	Ministerstvo dopravy ČR
Podnikání a inovace	Ministerstvo průmyslu a obchodu
Věda a výzkum pro inovace	Ministerstvo školství
Vzdělání pro konkurenceschopnost	Ministerstvo školství
Lidské zdroje a zaměstnanost	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Integrovaný OP	Ministerstvo pro místní rozvoj
Technická pomoc	Ministerstvo pro místní rozvoj

Zdroj: Tauer, Zemánková, Šubrtová; vlastní úprava

Sedm regionálních operačních programů spadající také pod cíl **Konvergence**, navazují obsahově na tematické operační programy a řeší problémy vázané na daný region ČR. Podporují takto potenciál daného území a snaží se přispět k vyváženému rozvoji. Jde o:

- ROP NUTS II Jihovýchod,
- ROP NUTS II Jihozápad,
- ROP NUTS II Moravskoslezsko,
- ROP NUTS II Severovýchod,
- ROP NUTS II Severozápad,
- ROP NUTS II Střední Čechy,
- ROP NUTS II Střední Morava.

Zodpovědný řídicí orgán za správnou realizaci ROP je Regionální rada příslušného regionu soudržnosti³³.

Operační program pro Prahu existuje z důvodu, že hlavní město ČR, jako jediný region soudržnosti ČR, získal nárok čerpat z druhého cíle **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**. Pod tento cíl spadají dva operační programy.

- OP Praha Konkurenceschopnost, který je financovaný z ERDF.
- OP Praha Adaptabilita, financován z ESF.

³³ TAUER, Vladimír, Helena ZEMÁNKOVÁ a Jana ŠUBRTOVÁ, ref. 30, s. 21

Tyto programy podporují ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech s HDP vyšším než 75 % průměru EU. Cílem je také zvyšování zaměstnanosti, rozvoj trhu práce a podpora kvalifikované a konkurenceschopné pracovní síly, zároveň integrace vyloučených skupin obyvatel. Řídícím orgánem odpovědným za realizaci je hlavní město Praha a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Třetí cíl označovaný jako **Evropská územní spolupráce** zahrnuje posledních devět programů. Jedná se o:

- OP Mezinárodní spolupráce,
- OP Nadnárodní spolupráce,
- OP Přeshraniční spolupráce ČR a Bavorsko,
- OP Přeshraniční spolupráce ČR a Polsko,
- OP Přeshraniční spolupráce ČR a Rakousko,
- OP Přeshraniční spolupráce ČR a Sasko,
- OP Přeshraniční spolupráce ČR a Slovensko.

Zahrnující dva síťové programy:

- INTERACT II,
- ESPON II³⁴.

Podstatou programů je především prohloubení harmonického a vyváženého rozvoje EU pomocí přeshraniční spolupráce, také mezinárodní ale i meziregionální spolupráce. Prioritami tohoto cíle se stal rozvoj vědy a výzkumu, informační společnosti, životního prostředí či předcházení rizikům a řízení vodních zdrojů³⁵.

2.6 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

OP LZZ je nástroj pro získání pomoci z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Strategie tohoto OP vychází především ze strategie obsažené v NSRR respektující základní strategické dokumenty vlády ČR a také jsou zohledněny dokumenty EU. Řídícím orgánem je MPSV. Globální cíl OP LZZ obsahuje „zvýšení zaměstnanost a zaměstnanost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“. Jak již bylo zmíněno, NSRR zajišťuje realizaci Strategických cílů. Především se jedná o otevřenou, flexibilní a soudržnou společnost

³⁴ Tamtéž, s. 22.

³⁵ MAREK, Dan a Tomáš Kantor, ref. 3.

a konkurenceschopnou českou ekonomiku, která je v souladu se třetí zásadou politiky soudržnosti pro podporu zaměstnanosti. Cílem je vytváření lepších pracovních míst podle Strategie hospodářského růstu ČR.

Specifické cíle OP LZZ obsahují:

- zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti,
- posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených,
- posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb,
- zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti³⁶.

Jednotlivé prioritní osy programu spadají pod výše zmíněné specifické cíle, viz tabulka 2. 5.

Tabulka č. 2. 5 Globální cíl, Specifické cíle a Prioritní osy

Globální cíl „Zvýšit zaměstnanost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“	Specifický cíl 1	Prioritní osa 1
	Specifický cíl 2	Prioritní osa 2a a 2b
	Specifický cíl 3	Prioritní osa 3
	Specifický cíl 4	Prioritní osa 4a a 4b
	Specifický cíl 5	Prioritní osa 5a a 5b
		Prioritní osy 6a a 6b

Zdroj: EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, 2013; vlastní úprava

Následující odstavce jsou věnovány popisu jednotlivých prioritních os. Nejvíce rozebereme prioritní osu 1 - Adaptabilitu z důvodů zaměření 4. kapitoly na konkrétní projekt, který je uskutečněn právě pod touto prioritní osou. Ke zbylým prioritním osám dále jen to nejdůležitější, protože tato oblast je opravdu rozsáhlá.

Prioritní osa 1, Adaptabilita spadající pod cíl Konvergence, je směřována k realizaci 1. specifického cíle. Jeho úkolem je prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací předcházet nezaměstnanosti. Prohlubováním a rozšiřováním odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí jak z řady zaměstnanců tak zaměstnavatelů,

³⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

zavádět moderní systémy řízení a rozvoj lidských zdrojů.³⁷ Rozšiřování možností pro pružnější formy zaměstnávání a zvýšení uplatnění na trhu práce. Pomocí dvou oblastí podpory³⁸, které uvádí tabulka 2. 6.

Projekt rozebíraný v dalších kapitolách spadá pod oblast podpory 1. 1, tedy Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Její cílovou skupinou jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé podniků.

- Za zaměstnance jsou považováni jak dělníci a ostatní pracovníci v různých profesích tak střední a vrcholový management. Fyzické osoby (FO) závislé na příjmu z pracovního poměru.
 - Specifické skupiny zaměstnanců, jsou takové skupiny pracovníků, kteří mají znevýhodněný přístup na trh práce a jejich uplatnění je problematické. Jde především o mladé lidi do 25 let a naopak lidi starší nad 50 let.
- Jako zaměstnavatele považujeme podnikatelské i nepodnikatelské subjekty nebo instituce veřejné správy. Právnícké osoby nebo FO, jejichž příjmy nezávisí na pracovním poměru.
- Sociální partneři, které definuje Statut Rady hospodářské a sociální dohody a vzdělávací instituce.

Činnosti v rámci této oblasti podpory se mohou zaměřovat na:

- další profesní vzdělání zaměstnanců, např. odborné vzdělání nebo klíčové dovednosti, které přispívají k udržitelnosti zaměstnání,
- vytváření podnikových vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- napomáhání udržitelnosti pracovních míst díky podnikovým rozvojovým programům,
- podpora systémů rozvoje a řízení lidských zdrojů v podnicích vedoucích k motivaci zaměstnanců,
- umožnění pružných forem organizace práce či zachování zdravé pracovní síly a mnoho dalších.

³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

³⁸ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Verze 10. 1. 2013. Praha: MPSV ČR 2013. 115 s.

Tato oblast podpory se provádí prostřednictvím:

- individuálních projektů,
- grantových projektů v rámci globálních grantů.

Maximální doba trvání projektu na úrovni globálního grantu je 3 roky. Objem finančních prostředků je maximálně stanoven většinou na 8 milionů Kč. Přesná výše limitu je určena vyhlášovatelem ve výzvě pro předložení projektů. Podpora se poskytuje ve formě finanční pomoci, tato pomoc je nevratná a u globálních grantů jsou to např. dotace. U individuálních projektů je tato pomoc přidělena pomocí přímého přidělení prostředků.

Časový rozsah této oblasti podpory 1. 1 je realizován v souladu s programovým obdobím 2007 – 2013. Kdyby došlo k vyčerpání alokovaných prostředků na oblast podpory, může být realizace ukončena dříve. Podíl na alokaci ESF je 25, 38 %. EU spolufinancuje 85 % oblasti podpory a ČR zbylých 15 % projektu³⁹.

Druhý specifický cíl OP LZZ je naplňován **prioritní osou 2a a 2b, Aktivní politiky trhu práce**. Prioritní osa 2a spadající také pod cíl Konvergence a naopak prioritní osa 2b náleží pod cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tato prioritní osa pracuje na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalém začlenění osob hledajících zaměstnání. Dále také na prevenci nezaměstnanosti, obzvláště dlouhodobé nezaměstnanosti a znevýhodněných skupin na trhu práce. Pod tento cíl také spadají dvě oblasti podpory, které se týkají posílení aktivních politik zaměstnanosti a modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb a jejich rozvoj, tabulka 2. 6⁴⁰.

Prioritní osa 3 s názvem Sociální integrace a rovné příležitosti, bude naplňovat třetí specifický cíl a spadá taktéž pod cíl Konvergence. Soustřeďuje se na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, a to způsoby přímé podpory těchto osob nebo zvyšováním kvality a dostupnosti sociálních služeb. Rozvíjena budou také opatření zvyšující zaměstnatelnost těchto osob a opatření vedoucí k lepší slučitelnosti rodinného a profesního

³⁹ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. ref. 38.

⁴⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

života⁴¹. Prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a zvláštní zájem bude připadat příslušníkům romských komunit a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Tato prioritní osa bude uskutečněna pomocí čtyř oblastí podpory (tabulka 2. 6)⁴².

Tabulka č. 2. 6 Prioritní osy a Oblasti podpory

Prioritní osa 1 Adaptabilita	Oblast podpory 1. 1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků Oblast podpory 1. 2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
Prioritní osa 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce	Oblast podpory 2. 1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti Oblast podpory 2. 2 Modernizace institucí a zavedení systémů kvality služeb a jejich rozvoj
Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	Oblast podpory 3. 1 Podpora soc. integrace Oblast podpory 3. 2 Podpora soc. integrace romských lokalit Oblast podpory 3. 3 Integrace soc. skupin na trhu práce Oblast podpory 3. 4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
Prioritní osa 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby	Oblast podpory 4. 1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy
Prioritní osa 5a a 5b Mezinárodní spolupráce	Oblast podpory 5. 1 Mezinárodní spolupráce
Prioritní osa 6a a 6b Technická pomoc	Oblast podpory 6. 1 Technická pomoc

Zdroj: EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, 2013; vlastní úprava

⁴¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

⁴² EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. ref. 38.

Další prioritní osa označena 4a spadá pod cíl konvergence s názvem **Veřejná správa a veřejné služby** a též název je stanoven také na prioritní osu 4b, která zahrnuje podíl aktivit programu Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tyto prioritní osy se zaměřují na provádění čtvrtého specifického cíle a to tak, že podpoří zvýšení institucionální kapacity, kvality či efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zlepšení dostupnosti veřejných služeb. Finanční pomoc se týká modernizace veřejné správy, to znamená státní správy, samosprávy či veřejných služeb. Modernizace zahrnuje také využívání komunikačních a informačních technologií, které se zaměřují k provádění projektů eGovernment. Věnuje se i etnickým standardům ve veřejné správě, omezování korupce či účasti občanů na místním veřejném životě. Z podrobnějších analýz jsou stanoveny oblasti pomoci, které jsou nejvíce žádoucí z aspektu pozitivního dopadu na hospodářský růst a zaměstnanost.

Předposlední prioritní osa je taktéž rozdělena na část 5a zahrnující cíl konvergence a 5b pod cílem Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, podobně jako tomu bylo v předešlé prioritní ose. Společně jsou nazvány **Mezinárodní spolupráce**. Projekty pod těmito prioritními osami vedou k naplňování pátého specifického cíle. Když mluvíme o podpoře mezinárodní spolupráce, jedná se o přímou podporu inovací díky výměně zkušeností a dovedností, také zvýšení účinku realizovaných projektů a zefektivnění implementací ESF na místní, regionální i národní úrovni. Zesílení účinnosti vynaložených prostředků prostřednictvím již používaných řešení v zahraničí a také využití mezinárodního srovnání a šíření praxe.

Prioritní osa 6a (Konvergence) stejně jako 6b (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost) jsou známy pod názvem **Technická pomoc**. Financovány budou především akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení či publicity OP. Dále také financování administrativní síly a implementačních orgánů OP LZZ, předkladatelů projektů a příprava programových dokumentů na další programové období⁴³.

⁴³MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

Forma podpory u všech oblastí OP LZZ je poskytována z prostředků ESF a veřejných prostředků ČR. Výše příspěvku byla stanovena jako procentní podíl z celkových uznatelných výdajů. Příspěvek ze SF EU byl stanoven na 85 % z celkových veřejných výdajů a 15 % z národních veřejných zdrojů.

2.6.1 Řízení, monitorování a hodnocení programu

Hlavní zásadou dosahování cílů OP LZZ s využitím prostředků ESF je rozlišení linie realizační, platební a kontrolní.

- Jako platební a certifikační orgán byl pověřen odbor Národní fond Ministerstva financí. Ten odpovídá za toky finančních prostředků z rozpočtu EU a předkládá Evropské komisi výkazy výdajů, žádosti o platbu a potvrzuje jejich správnost.
- Auditní orgán, spadá taktéž pod Ministerstvo financí, avšak jeho funkci vykonává funkčně nezávislý útvar Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu. Odpovídá za audit na úrovni řídicích a kontrolních systémů a podává informace o výsledcích Evropské Komisi.
- Národním orgánem pro koordinaci se stalo Ministerstvo pro místní rozvoj.
- Monitorovací výbor, který byl vytvořen na principu partnerství, zahrnuje zástupce partnerských ministerstev, krajů, sociálních partnerů a nestátních neziskových organizací. Provádí dohled nad programem a jeho hlavní náplní je schvalování programových dodatků, schvalování kritérií pro výběr projektů, přijímat návrhy na změnu programu atd.

Hodnocení programu je proces, zkoumající nakládání s veřejnými prostředky a jeho cílem je zvýšení hospodárnosti a účinnosti. Výsledky hodnocení jsou veřejně přístupné, z důvodu zabezpečení transparentnosti provádění programu a přenášení získaných zkušeností⁴⁴.

⁴⁴MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d181-4864-b926-e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

3 Sociálně – ekonomická analýza a regionální struktura Olomouckého kraje

Tato kapitola je zaměřena na propojenou problematiku v sociální a ekonomické sféře na území Olomouckého kraje, konkrétně obyvatelstvo, vývoj počtu obyvatel, demografický vývoj, vzdělanostní strukturu obyvatel, dále také zaměstnanost v kraji, počet nezaměstnaných apod. Tato analýza z regionálního hlediska podá přehled nejen o aktuálních informacích, ale také přinese informace o lidských zdrojích v Olomouckém kraji.

Obrázek č. 3. 1 Administrativní členění, logo a znak Olomouckého kraje



Zdroj: Oficiální stránky Olomouckého kraje

3.1 Základní charakteristika Olomouckého kraje

Olomoucký kraj se nachází ve střední i částečně severní části Moravy. Společně se Zlínským krajem tvoří region soudržnosti NUTS II, Střední Morava. Celková rozloha území Olomouckého kraje je 5267 km², což z tohoto kraje činí 8. největší kraj ČR. Dělí se na pět okresů, kterými jsou Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk⁴⁵.

3.2 Obyvatelstvo

Obyvatelé Olomouckého kraje žijí v 399 obcích, z toho 30 obcí má statut města. 56,6 % obyvatel tohoto kraje žije ve městech. Města jako Olomouc, Přerov a Prostějov jsou města statutární. Dále se zde nachází 12 městysů a 1 vojenský újezd. Olomoucký kraj se blíží

⁴⁵ Olomoucký kraj. Základní informace. [online]. [cit. 11. 3. 2013]
Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/1-oficialni-nazev-a-popis-olomoucky-kraj-cl-324.html>

počtem obyvatel na 1 km² (121, 3) k průměrné hustotě zalidnění za celou ČR (133, 2 osob na km²)⁴⁶.

3.2.1 Populační vývoj

V roce 2011 proběhlo na území ČR Sčítání lidu, domů a bytů. Výsledky ukázaly další pokles počtu obyvatel kraje. Není to nic překvapujícího, protože k poklesu obyvatel dochází neustále už od roku 1980. Avšak Olomoucký kraj se stále drží na příčce jako šestý největší kraj v republice z hlediska počtu obyvatel. Vývoj počtu obyvatel v posledních letech zobrazuje tabulka 3. 1. Ke dni 31. 12. 2012 byl počet obyvatel stanoven s klesající tendencí na 637 609 obyvatel.

Tabulka č. 3. 1 Vývoj počtu obyvatel Olomouckého kraje (v tis.)

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
Počet obyvatel celkem	642 137	642 041	641 681	638 638	637 609

Zdroj: ČSÚ; vlastní úprava

3.2.2 Demografický vývoj

Nejcharakterističtějším rysem demografického vývoje je stárnutí populace. Tento problém se netýká jen ČR, ale především celé Evropy. Prodlužuje se doba dožití a pokles porodnosti a tímto se mění věková struktura obyvatel.

Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) je průměrný věk obyvatelstva počítán jako aritmetický průměr věku všech žijících jedinců v dané populaci k okamžiku výpočtu.

Index stáří naopak udává, kolik je v populaci obyvatel ve věku 60 let a více na 100 dětí ve věku 0 - 14 let. V roce 2011 na 100 dětí připadalo 112, 9 seniorů. To znázorňuje tabulka 3. 2. Můžeme si zde všimnout jak stoupajícího indexu stáří, tak průměrného věku obyvatel. Z predikcí ČSÚ vyplívá, že v Olomouckém kraji se nadále věková struktura obyvatel bude zhoršovat. I když je zde určitý nárůst počtu dětí do 14 let, je tento jev provázen nadměrným zvyšováním počtu lidí v důchodovém věku, tedy 65 let.

⁴⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci. Charakteristika kraje*. [online]. [cit. 11. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

S prohlubující dobou dožití se zvyšuje také podíl lidí starších 75 a 85 let, kteří se stávají odkázáni na zdravotní péči a sociální služby⁴⁷.

Tabulka č. 3. 2 Věková struktura v Olomouckém kraji a index stáří (v tis.)

Obyvatelstvo	2008	2009	2010	2011
0 – 14 let	90 741	90 938	91 795	92 972
15 – 64 let	454 240	451 614	448 607	440 747
65 a více let	97 156	99 489	101 279	104 919
Index stáří	107,1	109,4	110,3	112,9
Průměrný věk	40,5	40,7	40,9	41,2

Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze; vlastní úprava

3.2.3 Pohyb obyvatelstva

Přirozený přírůstek, vyjadřující rozdíl mezi živě narozenými a zemřelými, nabyt v roce 2011 záporné hodnoty a podle údajů za uplynulé 3. čtvrtletí roku 2012 se tyto statistiky potvrzují a tímto nepatrně klesá počet obyvatel v kraji. Je to také dáno sníženou porodností, která se projevila ve 4 z 5 okresů Olomouckého kraje. Nejčastějšími příčinami úmrtí jsou nemoci oběhové soustavy, u mužů to pak jsou zhoubné novotvary především průdušek a plic a u žen zhoubné novotvary prsu.

Přírůstek stěhování, dosahován rozdílem mezi počtem přistěhovalých a vystěhovalých, vykazuje již delší období záporných hodnot. Tendence ukazují, že z Olomouckého kraje se lidé více vystěhovávají, než přestěhovávají, to ukazuje tabulka 3. 3. V minulých letech ho kompenzoval přirozený přírůstek obyvatel, bohužel nyní se rodí méně dětí, takže dochází každoročně ke snižování obyvatel kraje. Migrační trendy z předchozích let se tedy nezměnily⁴⁸.

⁴⁷ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Olomouckého kraje v roce 2011*. Olomouc, srpen 2012. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. ISBN 978-80-250-2221-4. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/\\$File/71136412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/$File/71136412.pdf)

⁴⁸ Tamtéž

Tabulka č. 3. 3 Pohyb obyvatelstva v Olomouckém kraji (v tis.)

Olomoucký kraj	2008	2009	2010	2011	2012
Živě narození	7 118	7 134	6 922	6 311	6 303
Zemřelí	6 433	6 705	6 748	6 559	6 701
Přirozený přírůstek	685	429	174	-248	-398
Přistěhovalí	4 554	3 822	4 000	3 857	3 787
Vystěhovalí	4 893	4 347	4 534	4 001	4 418
Přírůstek stěhováním	-339	-525	-534	-144	-631
Celkový přírůstek	346	-96	-360	-392	-1 029

Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze; vlastní úprava

3.3 Zaměstnanost

Za zaměstnané jsou považovány osoby patnáctileté a starší, většinou bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly nejméně 1 hodinu za mzdu, plat či jinou odměnu, popřípadě nebyly v práci, ale měly k zaměstnání formální vztah. Důležitým stanoviskem je zde vyvíjení pracovní aktivity za odměnu k zařazení mezi zaměstnané. Pro tuto pracovní aktivitu není důležitý charakter, zda je zaměstnání trvalé, dočasné či sezónní, ani zda vykonávaly více pracovních aktivit souběžně. Jako zaměstnaní jsou považováni všichni placení zaměstnanci, všichni zaměstnaní ve vlastním podniku, kategorie podnikatelů v hlavním zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné⁴⁹.

3.3.1 Míra nezaměstnanosti

V současné době jsou používány dva ukazatele míry nezaměstnanosti. **Obecná míra nezaměstnanosti** evidovaná ČSÚ. Jde především o data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které provádí ČSÚ od roku 1992 a probíhá nepřetržitě na celém území ČR. Tato metodika se stala jednotnou podle požadavků Eurostatu a je pro všechny členské země EU stejná, tudíž tento ukazatel je mezinárodně srovnatelný. Toto šetření se provádí v kalendářních čtvrtletích.

Nově je to také **Míra registrované nezaměstnanosti** od MPSV, eviduje počet uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v ČR vztažený k pracovní síle, je určen především pro národní

⁴⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodika: Zaměstnanost, Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

účty. Tento ukazatel umožňuje výpočet až do úrovně obcí ČR v jednotné metodice a také již nebude docházet k záměně ukazatelů od ČSÚ a MPSV. Ovšem pro mezinárodní účely je tento ukazatel použit pouze jako doplňující pohled k VŠPS⁵⁰.

Míra nezaměstnanosti podle VŠPS ČSÚ vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Jak již bylo zmíněno výše, vychází z metodiky Eurostatu podle doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) především pro věkovou skupinu 15 až 64 let. Míra nezaměstnanosti patří mezi ukazatele, které rychle dokážou reagovat na ekonomický vývoj.

3.3.2 Počet nezaměstnaných

Počet nezaměstnaných je ukazatel, který je získáván prostřednictvím VŠPS podle mezinárodně srovnatelné metodiky. Za nezaměstnaného se považují všechny osoby od patnácti let výše, bydlící na sledovaném území, splňující souběžně 3 následující podmínky. První podmínka stanovuje, že osoby nebyly zaměstnané. Ovšem byly připraveny k nástupu do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebe zaměstnání, to vyjadřuje druhá podmínka. Třetí stanovuje, že si osoby aktivně hledaly práci po dobu posledních 4 týdnů. Aktivně je myšleno využití úřadu práce nebo soukromé agentury zprostředkovávající práci, hledání volného místa přímo v podnicích nebo využitím inzerce⁵¹.

V roce 2004 dovršila míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji až 12 %. Následně se hodnota s příznivým ekonomickým vývojem snižovala, podobně jako v celé ČR, a postupně dosáhla až svého minima v roce 2008. Poté během dvou let znovu výrazněji rostla díky ekonomické krizi na 7,4 % v ČR a na 9,1 % v Olomouckém kraji. V tomto období byla míra nezaměstnanosti vyšší než stanovený průměr v ČR.

⁵⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Společná tisková zpráva ČSÚ a MPSV ČR ze dne 7. listopadu 2012: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 12. 3. 2013].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

⁵¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce 2011 v Olomouckém kraji*. Červen 2012. [online].

[cit. 12. 3. 2013]. ISBN 978-80-250-2189-7

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/1C00242015/\\$File/713125_12.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/1C00242015/$File/713125_12.pdf)

Tabulka č. 3. 4 Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji (čtvrtletně)

Období	Míra zaměstnanosti
2009, 4. čtvrtletí	8, 0 %
2010, 4. čtvrtletí	9, 0 %
2011, 4. čtvrtletí	7, 3 %
2012, 1. čtvrtletí	7, 2 %
2012, 2. čtvrtletí	7, 3 %
2012, 3. čtvrtletí	8, 2 %

Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze; vlastní úprava

3.3.3 Aktuální nezaměstnanost

Výrazný nárůst nezaměstnanost přepadl trh práce v Olomouckém kraji v úvodu nového roku 2013. Měsíční zvýšení počtu nezaměstnanosti bylo nejvyšší od prosince 2010, kvůli tehdejší změně zákona o nezaměstnanosti. Ovšem tento růst počtu nezaměstnaných byl v součtu prosince 2012 a ledna 2013 nejvyšší v komparaci stejných měsíců uplynulých 16 let. V průběhu ledna se na úřadech práce v Olomouckém kraji nově hlásilo 6 tisíc osob a 2, 3 tisíc osob bylo vyřazeno z evidence. To bylo příčinou růstu nezaměstnaných o 9 % na 44 tisíc. Podle údajů MPSV ČR k 31. 1. 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji 9, 8 %. Meziměsíční podíl nezaměstnaných osob vždy k lednu příslušného roku uvádí tabulka 3. 5.

Nabídka volných pracovních míst pod úřadem práce Olomouckého kraje k 31. 1. 2013 byla celkem 1 126 míst. To byl pátý nejnižší počet na konci měsíce během minulých tří let. Meziměsíčně vzrostl o 317 míst a meziročně poklesl o 218 míst. Na jedno volné pracovní místo se v Olomouckém kraji hlásilo 37, 9 uchazečů, to odpovídá druhé největší hodnotě od února 2010. V republikovém průměru vychází 16, 9 uchazečů na jedno volné pracovní místo⁵².

⁵² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci: Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. lednu 2013*. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/32f1d25384f05605c1257b1e0047bc44/\\$FILE/NEZ2013_01.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/32f1d25384f05605c1257b1e0047bc44/$FILE/NEZ2013_01.pdf)

V průběhu letošního března trh práce v Olomouckém kraji zaznamenal mírný pokles nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných se snížil na zatím nejnižší hodnotu tohoto roku, avšak z dlouhodobého pohledu zůstal vysoký. Celkový počet registrovaných uchazečů o zaměstnání byl 5. nejvyšší za posledních 183 měsíců, tedy od ledna roku 1998 i přes příznivý březnový vývoj. Podle MPSV ČR podíl nezaměstnaných osob k 31. 3. 2013 dosáhl 9, 8 %. Meziměsíční pokles činil 0, 2 p. b. oproti únoru 2013, avšak leden tohoto roku byl na stejné hodnotě podílu nezaměstnaných osob. Tento pokles proběhl pouze ve dvou okresech Olomouckého kraje, tudíž ostatní okresy po předchozím nepříznivém vývoji stagnovaly.

V březnu roku 2013 se v Olomouckém kraji na úřadech práce nově hlásilo 2, 8 tis. osob a 3, 5 tis. osob bylo z evidence vyřazeno. V důsledku toho počet nezaměstnaných meziměsíčně klesl o 1, 7 % na 43, 8 tis. osob. Nabídka volných pracovních míst od ledna 2013 vzrostla na 1 811 míst především kvůli sezónním pracím. Na jedno pracovní místo se v Olomouckém kraji hlásilo 23, 5 uchazečů, což je také výrazné zlepšení oproti lednu 2013. Celorepublikový průměr také poklesl na 14, 8 uchazečů na jedno volné pracovní místo⁵³.

Tabulka č. 3. 5 Podíl nezaměstnaných osob, meziměsíčně

Období	Podíl nezaměstnaných osob
Leden 2009	5, 8 %
Leden 2010	9, 6 %
Leden 2011	9, 4 %
Leden 2012	8, 8 %
Leden 2013	9, 8 %

Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze; vlastní úprava

⁵³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci: Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. březnu 2013*. [online]. [cit. 11. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/19cedaaac346e200c1257b4a00220cae/\\$FILE/NEZ2013_03.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/19cedaaac346e200c1257b4a00220cae/$FILE/NEZ2013_03.pdf)

3.3.4 Počet pracujících v různých odvětvích

Struktura zaměstnaných podle klasifikace NACE se v roce 2011 částečně změnila. Nejvíce zaměstnaných v Olomouckém kraji pracovalo v odvětví zpracovatelského průmyslu a to až 86,3 tisíc lidí z celkového počtu zaměstnaných, kterých bylo přibližně 283,9 tisíc. Mezi další důležitá odvětví se zařadil velkoobchod, maloobchod, či opravy motorových vozidel, na tyto odvětví připadá kolem 36 tisíc zaměstnaných. Také stavebnictví, veřejná správa a zdravotnictví se sociální péčí zahrnuje jednotlivě přes 20 tisíc zaměstnaných lidí. V primárním sektoru podíl zaměstnaných osob poklesl na 3,5 %. Podíl zaměstnaných v sekundárním sektoru také klesl oproti předešlému roku na 41,3 % a výsledek terciárního sektoru vzrostl na 55,2 %⁵⁴.

3.3.5 Vzdělanostní struktura zaměstnanosti

Počet osob zvyšující si své vzdělání stoupá, především bakalářském typu studia, a zvyšuje se také věk absolventů zejména magisterského stupně studia, jak ukazuje tabulka 3.6. Sladění pracovního a studijního života je v ČR znemožněno zejména nízkou nabídkou flexibilních úvazků na pracovním trhu.

Tabulka č. 3.6. Vzdělání populace Olomouckého kraje, VŠPS (v tisících osob)

Vzdělání	2009	2010	2011
Základní a bez vzdělání	99,2	103,6	96,6
Střední bez maturity	213,7	206,2	199,5
Střední s maturitou	186,8	183,0	180,4
Vysokoškolské	51,9	57,4	72,2
Obyvatelstvo ve věku 15 +	551,8	550,2	548,7

Zdroj: Statistická ročenka Olomouckého kraje 2012; vlastní úprava

⁵⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Olomouckého kraje v roce 2011*. Olomouc, srpen 2012. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. ISBN 978-80-250-2221-4. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/\\$File/71136412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/$File/71136412.pdf)

3.3.6 Struktura uchazečů o zaměstnání

Neumístění uchazeči o zaměstnání mohou být vedeni v evidencích úřadu práce podle platných zákonů. Jako neumístění uchazeči o práci jsou označováni občané trvale bydlící v příslušné oblasti, kteří nejsou v pracovním vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost. Především ti, co úřad práce požádali o zprostředkování vhodného zaměstnání⁵⁵.

Tabulka 3. 7 ukazuje znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, kteří mohou mít problém s hledáním vhodného zaměstnání. Jsou to především absolventi škol spolu s mladistvými z důvodů nízkých zkušeností a potřebné praxe. Také občané zdravotně znevýhodnění kvůli neochotě zaměstnavatelů je zaměstnávat. V poslední řadě ženy, kde panuje částečně skrytá diskriminace, protože se zaměstnavatel může obávat brzkého odchodu z důvodu mateřských povinností a tudíž zaměstnavatel nemusí být ochoten ženě toto místo držet. Tabulka 3. 7 znázorňuje pouze časové období do roku 2011, kdy počet nezaměstnaných uchazečů celkově poklesl. Avšak za rok 2012 z důvodů prudkého nárůstu nezaměstnanosti především k prosinci tohoto roku celkový počet nezaměstnaných uchazečů poroste.

Tabulka č. 3. 7 Neumístění uchazeči o zaměstnání v Olomouckém kraji (v tis.)

	2009	2010	2011
Celkem uchazeči	41 092	42 117	38 119
Ženy	18 846	19 904	18 619
Absolventi škol a mladiství	2 768	2 703	2 657
Občané se zdravotním postižením	4 672	4 859	4 152

Zdroj: Statistická ročenka Olomouckého kraje; vlastní úprava

Věkové struktury uvádí tabulka 3. 8, z které vyplívá především to, že nejvíce nezaměstnaných bylo dlouhodobě ve věku 20 – 24 let. Další ohroženou skupinou pro dlouhodobější nezaměstnanost byli nezaměstnaní lidé ve věku 35 až 39 let a také starší lidé ve věku 50 až 54 let ve sledovaném období 2009 – 2011.

⁵⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodika: Zaměstnanost, Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

Tabulka č. 3. 8. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji (v tis.)

Věk	2009	2010	2011
do 19 let	1 643	1 531	1 456
20 – 24 let	5 436	5 179	5 107
25 – 29 let	4 582	4 465	4 116
30 – 34 let	5 140	5 023	4 310
35 – 39 let	4 689	5 037	4 885
40 – 44 let	4 222	4 270	3 971
45 – 49 let	4 357	4 610	4 152
50 – 54 let	5 295	5 360	4 784
55 – 59 let	4 871	5 611	4 777
60 – 64 let	845	1 015	539
65 let a více	12	16	22

Zdroj: Statistická ročenka Olomouckého kraje; vlastní úprava

Nejvíce nezaměstnaných disponovalo se středoškolským odborným vzděláním nebo s výučním listem a také pouze se základním vzděláním, to je fakt ukazující tabulka 3. 9, který platí nejen v posledních třech sledovaných letech.

Tabulka č. 3. 9 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji (v tis.)

Druh vzdělání	2009	2010	2011
Základní a bez vzdělání	9 769	10 184	9 645
Střední bez maturity	1 583	1 548	1 489
Vyučení	18 290	18 578	16 062
Vyučení s maturitou	2 308	2 186	2 025
Úplné střední všeobecné s maturitou	1 064	1 110	1 015
Úplné střední odborné s maturitou	6 091	6 198	5 566
Vyšší	254	257	259
Vysokoškolské	1 733	2 056	2 058

Zdroj: Statistická ročenka Olomouckého kraje; vlastní úprava

3.4 Shrnutí výsledků sociálně – ekonomické analýzy Olomouckého kraje

Tato kapitola nám přinesla důležité informace z oblasti lidských zdrojů v Olomouckém kraji. Pro úplnost je v následujících dvou odstavcích provedena rekapitulace podstatných dat analýzy.

V Olomouckém kraji každoročně ubývá počet obyvatel. Stárnutí obyvatelstva je problém celé Evropy a tyto tendence jsou patrné i v tomto kraji, souvisí s ním tedy i zvyšující se průměrný věk obyvatelstva v kraji. Dalším trendem je klesající počet narozených dětí, který je způsobem především odkládáním založení rodiny. Migrační trendy se nezměnily, avšak se lidé stále více odstěhovávají z Olomouckého kraje. Aktuální nezaměstnanost kraje je vysoká, podíl nezaměstnaných osob dosáhl 9,8 % za měsíc březen. V lednu tohoto roku se na jedno volné pracovní místo v tomto kraji hlásilo 37,9 uchazečů o práci. V březnu došlo k mírnému zlepšení na 23,5 osob na jedno volné pracovní místo. Proto je v Olomouckém kraji je velký problém najít práci a i republikový průměr je výrazně nižší, a tj. 14,8 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Struktura zaměstnanosti v Olomouckém kraji je následující. V zemědělství je zaměstnáno 3,5 % pracovní síly, v průmyslu 41,3 % a ve službách pracuje 55,2 % zaměstnaných. Vzdělanostní struktura zaměstnanosti znázorňuje, že osob se základním nebo žádným vzděláním ubývá a přibývá vysokoškolsky vzdělaných lidí především v bakalářském stupni studia. Nejhuře hledají zaměstnání znevýhodněné osoby, mohou to být zdravotně postižení, absolventi a mladiství, ale také ženy kvůli mateřství. Dále také osoby staršího věku, které mohou být přínosem znalostmi a praxí, ovšem u nich hrozí brzký odchod do důchodu.

Olomoucký kraj se snaží tyto problémy řešit, aktivně se zapojuje do boje proti nezaměstnanosti a považuje danou oblast za velmi důležitou pro další rozvoj kraje. Jak ukazuje tato analýza, prozatím se situace výrazněji nelepší. Proto bych doporučila zaměřit se více na využití dotací z EU, především z budoucího programovacího období 2014 – 2020. V následujícím vybraném projektu v oblasti lidských zdrojů, můžeme vidět, jak lze zajistit udržitelnost pracovních míst a přispět specifickým vzděláním ke konkurenceschopnosti na trhu práce.

4 Využití OP LZZ v Olomouckém kraji na příkladu vybraného projektu

Tato kapitola je zaměřena na konkrétní využití projektu. Projekt s názvem „Vzděláváním k rozvoji společnosti PRECHEZA a. s.“ byl realizován v letech 2010 – 2012 za spolufinancování ESF. V následujících odstavcích je tento projekt podrobně rozebrán. Jsou zde uvedeny cíle a účel, lokalizace projektu, informace o zadavateli a realizátorovi projektu, realizační tým, harmonogram průběhu jednotlivých školení a v poslední fázi také způsob financování a rozpočet projektu.

4.1 Společnost PRECHEZA a. s.

PRECHEZA a. s. se sídlem v Přerově má více než stoletou tradici především ve výrobě anorganických chemických produktů. Tato společnost je největší výrobce a dodavatel anorganických pigmentů v ČR a také jedním ze tří výrobců titanové běloby v rámci zemí CEFTA a dále vývozce technologického know how. Působí ve Svazu chemického průmyslu ČR, Hospodářské komoře, Asociaci výrobců nátěrových hmot ČR a je také členem Asociace výrobců titanové běloby.

Akciová společnost PRECHEZA vznikla dne 26. února 1991 transformací státního podniku Přerovských chemických závodů Přerov. O měsíc později byla zapsána do obchodního rejstříku a její hlavní činností se stala výroba a prodej produktů anorganické chemie, výrobků zpracovatelských a navazujících doplňkových a pomocných výrob⁵⁶.

4.2 Základní informace o projektu

Vybraný dotovaný projekt s názvem „Vzděláváním k rozvoji společnosti PRECHEZA a. s.“ spadá pod přerovskou společnost s dlouholetou tradicí PRECHEZA a. s. Jedná se o vzdělávací projekt Evropského sociálního fondu v ČR (ESF) v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

ESF se stal klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a

⁵⁶ PRECHEZA a. s. *Základní informace o společnosti*. [online]. [cit. 31. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.precheza.cz/o-nas1/>

lidských zdrojů. Konkrétní výzva projektu byla nazvána „Školení je šance“. Tento program vzdělání je dvouletý a je zaměřené více na podporu pracovní aktivity zaměstnanců této společnosti vhodným vzděláním zejména v tzv. měkkých dovednostech, koučinkem, jazykovou výukou či počítačovými dovednostmi. Díky tomuto projektu se očekává zvýšení konkurenceschopnosti firmy a udržitelnost pracovních míst zaměstnanců⁵⁷.

Tabulka č. 4. 1 Základní informace o projektu

Název operačního programu	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Název oblasti podpory	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
Název projektu	Vzděláváním k rozvoji společnosti PRECHEZA a.s.
Datum ukončení projektu	31. 03. 2012
Cílová skupina zaměstnanců	Celkem 133
Počet vzdělávacích programů	6
Celková částka přidělené dotace	6.550.960 Kč

Zdroj: Interní materiály společnosti Precheza, a. s; vlastní úprava

4.2.1 Popis projektu

Předmětem projektu je poskytování služeb v oblasti vzdělávání, organizačního zajištění, přípravy a realizace vzdělávacích kurzů či poradenské služby k tomuto projektu. Vzdělávací kurzy jsou zaměřené na různé cílové skupiny zaměstnanců. Zapojilo se celkem 133 zaměstnanců spadajících do následujících kategorií:

- top management,
- střední management,
- mistři,
- ostatní zaměstnanci,
- IT kurzy,
- jazykové kurzy,
- b - learning.

Cílem projektu je podpora vzdělání zvláště obecných dovedností v podniku zadavatele. Projekt umožňuje další rozvoj a inovace systému rozvoje lidských zdrojů a dalšího obecného

⁵⁷ŠKOLENÍ JE ŠANCE. *Vzděláváním k rozvoji společnosti Precheza*. [online]. [cit. 31. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.precheza.cz/root/obsah/otev%C5%99en%C3%A9%20projekty/sjs.pdf>

vzdělání zaměstnanců přes celosvětovou krizi. Krize se negativně dotkla také chemického průmyslu⁵⁸.

Cílové skupiny zaměstnanců jsou vzdělávány za pomoci následujících modulů.

- **Modul vedení lidí**, jehož cílem je uvědomit si svoji roli ve vedení týmu, budovat svoji neformální autoritu, identifikovat vlastní styl vedení lidí či popsat rozvržení týmových rolí.
- **Modul motivace** se snaží naučit jak správně motivovat sebe i ostatní, aby dosahovali očekávajících výkonů.
- **Modul osobnost manažera (mistra)** spočívá ve vnímání svojí pozice liniového manažera ve výrobním podniku. Za všech okolností umět zabezpečit výrobu a současně řešit personální situace, přitom každé z těchto rozhodnutí může mít pro podnik zásadní důsledky.
- **Modul plánování a delegování** učí jak si správně stanovit priority a efektivně plánovat.
- **Modul týmová spolupráce** seznamuje účastníky s pravidly fungování týmu a posílí jejich schopnost se efektivně zapojit do týmové spolupráce.
- **Modul řízení změn** obsahuje schopnost identifikovat příčiny změn a jejich dopady na organizaci.
- **Modul time stress a management** ukazuje zaměstnancům jak hodnotit priority, pracovat s časem a hrozbou stresu.

Je využíváno moderních forem výuky např. uzavřené i vícedenní firemní kurzy. Jazykové vzdělání je zaměřeno především na rozšiřování znalostí v obchodní angličtině pomocí konverzačních cvičení a doplňkových gramatických cvičení či řešení samostatných úkolů. Jazykové kurzy se uskutečňují ve skupinkách po 10 lidech. Pro maximální efektivitu vzdělávacího procesu je do vzdělávacích aktivit zařazen také B – learning. Celým názvem Blended learning označuje kombinovanou výuku, tedy kombinaci standartní prezenční výuky s e – learningem.

V úvodní fázi projektu proběhla analýza vzdělávacích potřeb. Po zjištění výchozí úrovně aktuálních znalostí a dovedností účastníků a po přesném vytyčení cílů vzdělávacího projektu

⁵⁸PRECHEZA a. s. *Výzva k podání nabídek*. 2010. [cit. 7. 4. 2013].

šlo přesně specifikovat podrobný obsah a osnovy vzdělávacího projektu. Jejich využitím je možné lépe zajistit vzájemnou návaznost a provázanost jednotlivých vzdělávacích modulů. Použité metody vzdělávání jsou následující.

- **Výklad problematiky** - cílem je objasnit cíle školení, sjednotit pojmy, vysvětlit použité metody a očekávání.
- **Moderovaná diskuze** - vede účastníky školení k samostatné diskuzi směřující k dosažení cíle školení či tréninku.
- **Využití modelových situací** - na základě modelových situací z běžné praxe využít tzv. učení na základě vlastní zkušenosti. Zde si účastník pomocí hraných rolí uvědomí účelnost klíčových poznatků, objeví své nové možnosti, příležitosti a rezervy.
- **Použití případové studie** - využití situací s tzv. optimálním řešením s okamžitou zpětnou vazbou účastníků školení.
- **Trénink dovedností** - nácvik konkrétních dovedností jednotlivě nebo ve skupinách, forma moderované diskuze.
- **Videotrénink** - optimalizace zpětné vazby účastníkům pomocí videozáznamu, včetně skupinového hodnocení.

Efektivita vzdělávání je hodnocena dle standardizované metodiky ve třech úrovních.

- **Hodnocení zadavatele** obsahuje především to, co firmě trénink přinesl, zda byly splněny cíle projektu a návrhy na další rozvoj
- **Hodnocení účastníků** probíhá formou sebehodnocení např. dotazníku (účastníci na základě stejných otázek ohodnotí úroveň svých znalostí na začátku, v průběhu a na konci projektu), očekávání od kurzu a přínosu vzdělávacího procesu.
- **Hodnocení lektora** včetně zpětné vazby, testy a zkoušky⁵⁹.

⁵⁹PRECHEZA a. s. *Zadávací dokumentace k projektu „Vzdělání ve společnosti Precheza a. s.“*. 2009. [cit. 7. 4. 2013].

4.2.2 Vazba projektu na programové dokumenty

Projekt primárně vychází z Národního rozvojového plánu ČR a Národního strategického referenčního rámce ČR pro období 2007 – 2013. Rovněž plně respektuje základní strategické dokumenty vlády ČR, např. Strategie regionálního rozvoje ČR, Strategie hospodářského růstu ČR, Národní program reforem ČR 2005 – 2008, Strategie podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb či Strategie udržitelného rozvoje ČR. Taktéž by měly být zohledněny relevantní dokumenty Evropské unie, jako je Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti“, Strategické obecné zásady Společenství 2007 – 2013 a Lisabonský program Společenství.

4.2.3 Kategorizace pomoci SF pro období 2007 – 2013

Z hlediska zaměření projektu podle typu intervencí ze Strukturálních fondů pro programovací období 2007 – 2013 spadá tento projekt do priority Zvyšování adaptibility pracujících a firem, podniků a samostatně činných osob – podnikatelů. Konkrétněji pak spadá pod kód 63 s názvem Rozvoj systému celoživotního vzdělávání a strategie firem, zaškolování a služby pro zaměstnance a řídicí pracovníky s cílem rozvíjet jejich adaptibilitu na změny, podpora podnikavosti a zavádění inovací⁶⁰.

4.2.4 Lokalizace projektu

Lokalizace projektu je specifikována pomocí klasifikace územních statistických jednotek NUTS, jejichž charakteristiku uvádí tabulka č. 4. 2. Projekt je realizován firmou AGFoundation s. r. o. přímo v sídle Precheza a. s., tedy na adrese Nábř. Dr. E. Beneše 24. 750 02 Přerov.

⁶⁰MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d1814864b926e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

Tabulka č. 4. 2 Lokalizace projektu

Klasifikace NUTS	Název územní jednotky
NUTS 1	Česká republika
NUTS 2	Region soudržnosti Střední Morava
NUTS 3	Olomoucký kraj
LAU 1	Okres Přerov
LAU 2	Město Přerov

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.5 Cíle a účel projektu

Hlavními cíli projektu je zvýšení adaptability, kvalifikace a růst profesního a osobního potenciálu následujícími způsoby.

- Podpořit rozvoj manažerských dovedností Top a středního managementu, včetně mistrů.
- Zvýšit zastupitelnost a možnost rotace jednotlivých zaměstnanců.
- Vytvořit systém přenosu firemních znalostí, dovedností a informací vlastními zaměstnanci.
- Získat aktuální poznatky z oblastí procesního řízení.
- Rozšířit kompetence a znalosti zaměstnanců, zvýšit jejich adaptabilitu.
- Využít nabyté znalosti jejich okamžitým přenosem do pracovních činností.
- Transformovat informace ve znalosti a dovednosti a vytvářet nové postoje zaměstnanců (zvyšování firemních hodnot, firemní kultury).
- Dát zaměstnancům do ruky nástroje pro dosažení úspěchu.
- Podpořit schopnost spolupráce a práce v týmu a pro tým.
- Zvýšit produktivitu a kvalitu odváděné práce.

Specifické cíle zahrnují zvýšení konkurenceschopnosti společnosti Precheza a. s. prostřednictvím zvyšování odborných znalostí a kompetencí zaměstnanců. Tyto specifické cíle jsou zaměřeny na rozvoj kvalifikace a kompetencí zaměstnanců, rozvoj lidských zdrojů s využitím inovačních přístupů a posílení udržitelnosti pracovních míst.

Účelem projektu je komplexní vzdělávání, od něhož vedení společnosti očekává, že si zaměstnanci zvýší svou kvalifikaci, naučí se efektivněji spolupracovat a tím pádem se stanou adaptabilnější⁶¹.

4.2.6 Zadavatel a realizátor projektu

Zadavatel projektu (Precheza a. s.) byl podrobněji rozebrán již v kapitole 4. 1, v dalších odstavcích pak i účel a cíle projektu. Následující dvě tabulky charakterizují stručně zadavatele a realizátora projektu.

Tabulka č. 4. 3 Informace o zadavateli projektu

Zadavatel	PRECHEZA a. s.
Právní forma	Akciová společnost
Sídlo společnosti	Nábř. Dr. Edvarda Beneše 24, 750 02 Přerov
IČ	26872307

Zdroj: Interní materiály společnosti Precheza a. s.; vlastní úprava

Závěry hodnotící komise stanovily jako nejvhodnější nabídku provedení projektu od dodavatele AGFoundation, s. r. o. Smlouva s touto společností byla podepsána dne 16. 8. 2010 a to v celkové hodnotě zakázky 2 299 000 Kč bez DPH.

Tabulka č. 4. 4 Informace o realizátorovi projektu

Realizátor	AGFoundation s. r. o.
Právní forma	Společnost s ručeným omezením
Sídlo společnosti	Praha 4, Pyšelská 2327/2, 149 00
IČ	28962761

Zdroj: Interní materiály společnosti Precheza a. s.; vlastní úprava

⁶¹ PRECHEZA a. s. *Zpráva o zahájení realizace projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2010. [cit. 7. 4. 2013].

4.2.7 Realizační tým

Realizační tým projektu je stanoven jako nejméně šesti členný. Důležité funkce zastávají především projektový manažer a koordinátor projektu.

Projektový manažer je hlavní odpovědná osoba, která jmenuje projektový tým, deleguje kompetence, přiděluje úkoly. Organizuje výběrové řízení na dodavatele vzdělávacích služeb a odpovídá za nákup technického vybavení a publicitu projektu. Zpracovává také Zprávu o zahájení realizace projektu. Provádí průběžnou kontrolu vydáváním Průběžné monitorovací zprávy. Řídí rizika projektu, dohlíží na čerpání rozpočtu projektu a vyhodnocuje dosažené cíle projektu v Závěrečné monitorovací zprávě.

Koordinátor projektu zajišťuje plynulý průběh všech projektových aktivit. Přípravuje podklady pro vypracování monitorovacích zpráv. Zastupuje projektového manažera a nakupuje technické vybavení pro realizaci projektu. Také informuje o školení jednotlivé účastníky i jejich nadřízené.

4.2.8 Hodnoty indikátorů

Pro lepší kontrolu úspěšnosti a plnění projektu jsou stanoveny následující indikátory, které zobrazuje tabulka č. 4. 5.

Tabulka č. 4. 5 Ukazatele projektu

Počet podpořených osob celkem	Počet osob	133
Počet podpořených osob – muži	Muži	100
Počet podpořených osob – ženy	Ženy	33
Počet podpořených osob – starší pracovníci ve věku 55 – 64 let	Počet osob	20
Počet podpořených osob – zdravotně znevýhodněných	Počet osob	1
Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	Produkt	37

Zdroj: Závěrečná monitorovací zpráva projektu OP LZZ; vlastní zpracování

4.2.9 Předpoklady a rizika projektu

Akciová společnost Precheza očekává pozitivní vliv vzdělávacích kurzů na celkové vzdělání zaměstnanců, díky nimž dojde ke zvýšení odborných znalostí a kompetencí. Předpokladem projektu je včasné zajištění zdrojů.

Jako možným rizikem projektu je vyhodnocena např. neochota zaměstnanců vzdělávat se či neschopnost zaměstnanců využít své poznatky v praxi. Dalším potenciálním rizikem by mohla být nedostatečná kvalita školitelů. Toto riziko je však eliminováno skrz výběrové řízení na realizátora projektu. Společnost Precheza si proto stanovila požadavky na prokázání základních kvalifikačních předpokladů, prokázání profesních kvalifikačních předpokladů či prokázání technických předpokladů.

4.2.10 Horizontální témata

Při realizaci projektu jsou respektovány rovné příležitosti žen a mužů, zásada nediskriminace i udržitelný rozvoj, který klade důraz na ochranu a zlepšování kvality životního prostředí. Tyto tři hlavní horizontální témata jsou respektována ve všech stádiích implementace.

4.2.11 Publicita

Publicita zahrnuje různé nástroje pro zviditelnění projektu. V tomto projektu jsou využity následující nástroje publicity.

- **Tvorba tištěných materiálů** zahrnuje především školící materiály a loga na pozvánkách, prezenčních listinách, certifikátech a smlouvách.
- **Tvorba samolepek povinných log.** Těmito samolepkami se označí školící místnosti a zakoupené technické vybavení jako je např. notebook, plátno, projektor.
- **Souhlas se zveřejněním v seznamu příjemců** byl schválen.
- **Tvorba publicity na webových stránkách**, jednak na webových stránkách esfer.cz tak i na stránkách precheza.cz
- **Jiné formy** zajištění publicity projektu např. stálé informace o projektu jsou vyvěšeny na podnikové nástěnce, články v časopise Přerovský chemik průběžně informují o projektu.
- **Tvorba propagačních předmětů** jako jsou např. propisky pro obchodní partnery Prechezy, vlajky EU ve školících místnostech.

4.3 Matice logického rámce projektu

Logický rámec projektu představuje základ pro řízení projektu, dají se identifikovat a analyzovat problémy a současně definovat cíle a konkrétní aktivity jejich řešení. Metoda logického rámce je zařazená jako nepovinná součást výzvy. Logický rámec by měl být sestaven již na začátku celého plánovacího procesu, ještě před žádostí o dotaci. Logický rámec je možné aktualizovat pouze z hlediska výstupů a měnících se aktivit, nesmí se měnit celkový účel a záměr projektu. Matice logického rámce se skládá ze čtyř sloupců:

- Popis jednotlivých úrovní projektu,
- Objektivní ověřitelné ukazatele
- Informační zdroje k ověření
- Rizika/předpoklady k dosažení výsledků a cílů projektu⁶².

Matice logického rámce tohoto projektu je uvedena v příloze č. 2.

4.4 Průběh projektu

Prvním podnětem se stala výzva MPSV o možnosti získání dotací z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Na základě této výzvy MPSV ČR byla odeslána **Žádost o poskytnutí dotace**. To bylo uskutečněno pomocí internetové aplikace informačního systému Benefit 7 v červenci roku 2009. Tato žádost obsahovala podrobný popis projektu včetně rozpočtu nákladů.

Dne 26. 1. 2010 byla žádost schválena a společnosti bylo doručeno vyrozumění formou **Rozhodnutí o poskytnutí dotace**. Rozhodnutí obsahovalo závazné indikátory, které je třeba splnit. Podkladem při realizaci dotace se staly Metodické pomůcky, které jsou stále ke stažení na webových stránkách ESF v ČR.

Projekt byl zahájen 1. 4. 2010 zveřejněním **Zadávací dokumentace** na webových stránkách ESF v ČR. Po zveřejnění Zadávací dokumentace se hlásily vzdělávací agentury a firmy, které chtěly a byly schopny poskytnout vzdělávací služby v požadovaném rozsahu za požadovanou cenu. Na základě těchto nabídek proběhlo v květnu 2010 výběrové řízení na dodavatele vzdělávacích služeb. Rovněž byl sestaven realizační tým projektu, který tvořil manažer projektu a koordinátor projektu.

⁶²EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Metodika logického rámce*. 2008. [online]. [cit. 25. 4. 2013]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/8233_1_1/.

Výběrovým řízením byla vybrána nejlepší nabídka. Ta byla zpracována **ve Zprávě o zahájení projektu** v červenci 2010 a zaslána na MPSV ČR. Zpráva obsahovala dokumentaci o průběhu zpracování nabídek na základě výzvy, podklady a vyhodnocení výběrového řízení, kopii smlouvy o poskytování služeb s vybraným dodavatelem a další náležitosti.

V průběhu srpna byli účastníci jednotlivých cílových skupin projektu seznámeni s obsahem a záměrem školení. Od 1. září 2010 začaly probíhat dle harmonogramu konkrétní kurzy. V průběhu projektu, který trval do 31. března 2012, byly v daných časových termínech (co 6 měsíců) posílány průběžné monitorovací zprávy. Tyto zprávy obsahovaly stav plnění a přehled o vyčerpaných nákladech. Schválení průběžných monitorovacích zpráv bylo podmínkou pro získání další částky z celkové dotace.

Všechna školení byla ukončena ke dni 31. března 2012. Tento den byl zároveň projekt skončen. V květnu 2012 proběhl závěrečný audit a do konce května 2012 musela být odeslána závěrečná monitorovací zpráva.

4.5 Časový harmonogram projektu

Každý projekt má určený svůj harmonogram realizace. Harmonogram zahrnuje jednotlivé činnosti, které mají být dle harmonogramu plněny. Projekt společnosti PRECHEZA a.s. byl zahájen dne 1. 4. 2010 a ukončen dne 31. 3. 2012. Po celou dobu realizace projektu probíhalo např. vzdělání v oblasti Projektového managementu. Rovněž jazykové kurzy probíhaly dlouhodobě od listopadu 2010 do ukončení projektu. To lze vyčíst v příloze č. 1, která zobrazuje celkový harmonogram realizace, který znázorňuje jednotlivé vzdělávací aktivity projektu. Modré políčko označuje konkrétní měsíc, kdy probíhala realizace této činnosti v jednotlivých letech. Celý projekt proběhl v souladu s naplánovaným harmonogramem.

4.6 Rozpočet a způsob financování

Rozpočet a zdroje financování projektu jsou důležitou součástí projektové dokumentace. Aby projekt mohl být realizován, musí mít stanoven rozpočet, na základě kterého podnik hledá příslušné zdroje financování.

4.6.1 Rozpočet projektu

Společnost PRECHEZA a.s. má stanovený rozpočet projektu s názvem „Vzděláváním k rozvoji společnosti PRECHEZA a.s.“ na celkových 6 550 961 Kč. Tato částka v sobě zahrnuje jednotlivé položky nákladů, které jsou nezbytně nutné k zahájení projektu, respektive vzdělávacích kurzů, to ukazuje tabulka č. 4. 6.

Tabulka č. 4. 6 Rozpočet projektu

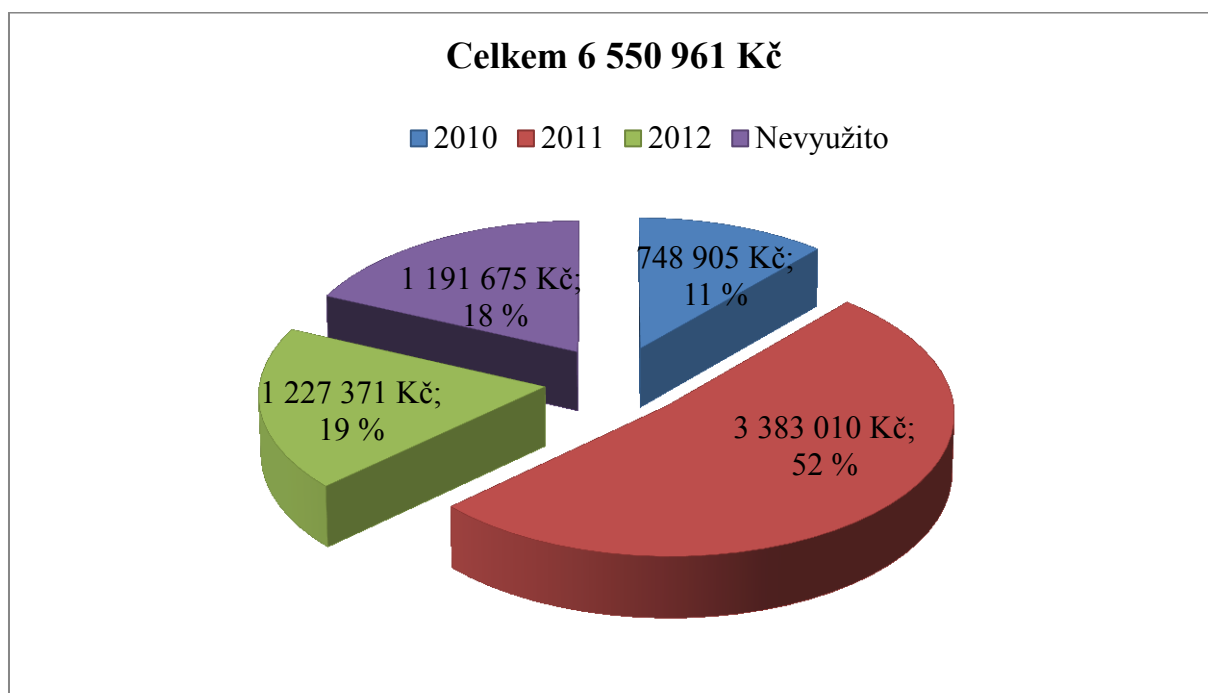
Název nákladu	Celkové náklady v Kč	%
Osobní náklady	585 600	10, 37
Dohody o pracovní činnosti	585 600	
Zařízení a vybavení	96 300	1, 71
Neodpisovaný hmotný majetek	86 300	
Neodpisovaný nehmotný majetek	10 000	
Nákup služeb	2 967 999	52, 55
Náklady vyplývající přímo ze smlouvy	40 000	
Náklady na konference/kurzy	2 927 999	
Přímá podpora	1 997 480	35, 37
Mzdové příspěvky	1 472 880	
Cestovné, ubytování a stravné	524 600	
Přímé náklady celkem	5 647 379	100
Nepřímé náklady	903 581	
Celkové náklady projektu	6 550 961	

Zdroj: Závěrečná monitorovací zpráva OP LZZ Precheza a. s.; vlastní úprava

4.6.2 Zdroje financování

Celkové náklady projektu jsou kryty z různých zdrojů. Společnost PRECHEZA a. s. tento projekt financuje v poměru 85 % příspěvkem ze strukturálních fondů a 15 % příspěvkem z národních veřejných zdrojů, respektive ze Státního rozpočtu. Příspěvek ze strukturálních fondů dosahuje celkové částky 5 568 316 Kč a příspěvek z národních zdrojů činí celkově 982 644 Kč.

Graf č. 4. 1 Čerpání veřejné podpory v jednotlivých letech



Zdroj: Závěrečná monitorovací zpráva OP LZZ; vlastní úprava

Veřejná podpora na projekt „Vzděláváním k rozvoji společnosti PRECHEZA a. s.“ byla poskytnuta v celkové výši 6 550 961 Kč. Tato podpora byla čerpána v letech 2010 – 2012. Projekt byl zahájen k 1. 4. 2010 a od tohoto období do konce roku bylo vyčerpáno pouze 11 % z celkově poskytnuté dotace, tedy částka 748 905 Kč. Za celý rok 2011 byla čerpána nejvyšší podpora ve výši 3 383 010 Kč, což činilo 52 % z celkové dotace, to také ukazuje graf č. 4. 1. Pouze za tři měsíce využívání této dotace v roce 2012 byla vyčerpána podpora ve výši 1 227 371 Kč nebo také 19 % z celkové dotace.

K 31. 3. 2012 byl projekt ukončen a ze Závěrečné monitorovací zprávy tak vyplývá, že celková podpora projektu nebyla vyčerpána. Z celkové výše dotace nebylo vyčerpáno 18 %, to vyjadřuje částka 1 191 675 Kč⁶³.

Dotace nebyla čerpána v plné výši z následujících důvodů. Dodavatel vzdělávacích služeb poskytl nižší ceny za daná školení oproti projektovému rozpočtu, čímž došlo k úspoře. Také kvůli tomu, že většina školení byla realizována bez potřeby náhrady ubytování, pronájmů a cestovného, protože se konala ve školicím středisku společnosti Precheza. Proto došlo k nečerpání těchto nákladů.

4.7 Zhodnocení projektu

Hodnocení probíhalo na základě zpětné vazby podané prostřednictvím dotazníků, které účastníci vyplnili na závěr každého kursu. Hodnotili především přínos absolvovaných kurzů. Bodové hodnocení probíhalo formou známkování podle stupňů výborně, velmi dobře, dobře, dostatečně a nedostatečně. Při vyhodnocování dotazníků bylo zjištěno i negativní hodnocení, připomínky a náměty na zlepšení, tak i prvky které účastníkům kursu vyhovovaly. Nejčastější připomínky upozorňovaly na náplně kurzů, které byly příliš obecné, někdy chyběla praktická cvičení, kurz byl nezáživný či těžkopádný. Podle mého názoru se náměty na zlepšení mohou týkat např. konání kursu i mimo podnik, hlubší a obsáhlejší přístupy ke zvolenému tématu nebo náročnější a praktičtější úkoly. Doporučila bych větší zaměření kurzů na příklady z praxe a úkoly konkrétnějšího typu či rozvíjení diskuze o zvoleném tématu.

Nejlépe hodnoceným kurzem po obsahové stránce bylo Aserktivní jednání určené pro cílovou skupinu ostatní zaměstnanci. Účastníci ocenili zejména uplatnění získaných poznatků v pracovním i osobním životě. Naopak nejhůře ohodnocené školení mělo název Time a stress management rovněž pro skupinu ostatní zaměstnanci. Stejnou úroveň nejnižšího hodnocení dostalo také školení v oblasti Řízení změn, které bylo určeno skupině Mistrů a Středního managementu. Právě zde chyběly účastníkům příklady z praxe a větší konkrétnost.

Všichni školitelé byli hodnoceni pozitivně, zejména byl oceňován srozumitelný výklad, příjemné vystupování a přátelský přístup. U odbornějších témat, např. u IT kurzů účastníci oceňovali zejména vysokou míru odborných znalostí a schopnosti předat je srozumitelně dál.

⁶³ PRECHEZA a. s. *Závěrečná monitorovací zpráva projektu OP LZZ*. 2012. [online]. [cit. 7. 4. 2013].

Na základě hodnocení cílových skupin vyhovovala obsahová stránka školení vybrané skupině IT kurzy a cílové skupině TOP managementu to ukazuje také tabulka č. 4. 7. Nejhůře ohodnotila školení cílová skupina Mistrů, která udělila nejhorší známky ve třech sledovaných oblastech. Tyto oblasti se týkaly hodnocení obsahu, hodnocení lektora a celkové zhodnocení. Forma hodnocení probíhala jako ve škole, to znamená číselné hodnocení od 1 do 5.

Tabulka č. 4. 7 Průměr hodnocení vybraných aktivit cílovými skupinami

Cílové skupiny	Celkové hodnocení	Hodnocení obsahu	Hodnocení lektora
Všechny skupiny	2, 18	2, 00	1, 52
Střední management	2, 08	1, 89	1, 42
Ostatní zaměstnanci	2, 12	1, 95	1, 57
Mistři	2, 72	2, 65	1, 65
IT kurzy	1, 96	1, 58	1, 38
TOP management	2, 00	1, 80	1, 40

Zdroj: Průběžné hodnocení školení v rámci projektu Vzděláním k rozvoji společnosti Precheza a. s.; vlastní úprava

Odezva zaměstnanců ukázala zájem o další vzdělávání. Cílová skupina Střední management by uvítala vzdělávání v oblastech technologie, strategie podniku, plánu rozvoje osobnosti, ekonomiky, kurz rozvíjení vztahů na pracovišti, kurz argumentace a asertivity či řešení konfliktů. Cílová skupina Mistrů by se dále zajímala o pracovní právo, psychologii, informační technologie a legislativu. Ostatní zaměstnanci by měli zájem o další vzdělávání v cizích jazycích, počítačové gramotnosti, ekonomice podniku, také v oblasti týmové spolupráce, komunikace s nadřízenými a rozvoje osobnosti⁶⁴.

Celkově projekt spočíval v tom, že zaměstnanci byl nabídnut blok školení přímo na míru. Toto školení obsahovalo informace, které zaměstnavatel potřebuje a využije jej na své stávající pracovní pozici. V některých kurzech byla omezena teoretická část, která byla s ohledem na povahu tématu všem více či méně jasná a důraz byl kladen na praktické

⁶⁴ PRECHEZA a. s. Průběžné hodnocení školení v rámci projektu Vzděláváním k rozvoji společnosti Precheza a. s. 2011. [cit. 17. 4. 2013].

procvičování. Celý projekt proběhl v souladu s časovým harmonogramem a splnil všechny předem zadané podmínky.

Jako slabé místo projektu bych označila nevyužití celkové dotace. Myslím si, že nevyužitá částka 1 191 675 Kč není zanedbatelná a proto mohla projektu výrazněji pomoci získat na atraktivitě. Tyto peníze bych společnosti navrhla využít u vzdělávacích kurzů např. netradičním místem výuky, kterým může být horská chata, zámecké podhradí či externí školící centrum se speciálním technickým vybavením. Dále bych lépe motivovala zaměstnance k účasti na všech kurzech např. způsobem zjištění jejich požadavků a problémů, aby se kurz mohl ještě více přizpůsobit jejich potřebám a zaměstnanci by se ho účastnili rádi a kurz působil příjemněji. Avšak ne vždy je to možné, nutná vybraná a důležitá témata, mohou působit nudně či těžkopádně. Proto bych doporučila tyto kurzy upravit na kratší dobu výuky a naopak zintenzivnit tuto výuku, častějšími kurzy.

Přínos projektu vidím především ve zvýšení motivace a zájmu zaměstnanců o interní vzdělávání, v aktivním zapojení zaměstnanců do vzdělávacích programů a také v posílení vazeb mezi zaměstnanci. Myslím, že mnoha zaměstnancům tento projekt ukázal cestu k prohloubení dovedností a schopností, které dále využijí jak v profesním tak osobním životě a také tento projekt zúčastněné zaměstnance motivoval k dalšímu individuálnímu zlepšování znalostí např. v počítačových dovednostech či jazykových znalostech. Celkově tyto faktory rozhodně přispívají k větší konkurenceschopnosti společnosti, tudíž stanovený cíl projektu byl splněn.

Společnost Precheza po realizaci tohoto projektu se pustila také do dalších projektů spolufinancovaných EU. Jde např. o projekt s názvem „Specifickým vzděláním k rozvoji společnosti Precheza, a. s.“, který spadá taktéž pod OP LZZ pod konkrétní výzvou „EDUCA“, poskytovatelem této výzvy je MPO. V této bakalářské práci by se dalo dále pokračovat v rozebrání tohoto dalšího projektu v oblasti vzdělávání, vymezit rozdílný záměr projektů, uvést v čem by se tyto projekty lišily či naopak doplňovaly a především zda se společnost poučila z předchozích zkušeností.

5 Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zaměřit se na konkrétní vybraný projekt v oblasti lidských zdrojů, shrnout jednotlivé aktivity OP LZZ, pod který spadá tento projekt a zároveň analyzovat sociálně – ekonomickou situaci ukazatelů lidských zdrojů v Olomouckém kraji.

První část práce byla věnována zařazení OP LZZ do SF EU v ČR. Tato část shrnuje jednotlivé aktivity OP, globální cíl spolu se specifickými cíli a prioritními osami OP. V druhé části práce byla analyzována sociálně – ekonomická oblast Olomouckého kraje. Problematika sociální a ekonomické sféry je navzájem propojena a ovlivňována. Proto je tato analýza zaměřena na vybrané charakteristiky Olomouckého kraje, jako je demografický vývoj, vývoj počtu obyvatel, vzdělanostní struktura, dále také zaměstnanost v kraji, počet nezaměstnaných apod. Všechny tyto informace vychází z ověřených údajů Českého statistického úřadu. Tato analýza byla užitečná z důvodu zaměření projektu na oblast lidských zdrojů.

Třetí část práce byla zaměřena na konkrétní vybraný projekt v oblasti lidských zdrojů. Projekt s názvem „Vzděláním k rozvoji společnosti Precheza a. s.“ byl realizován v letech 2010 – 2012 za spolufinancování ESF pomocí OP LZZ. Na tomto konkrétním projektu bylo v praxi ukázáno, jak toto čerpání dotace reálně funguje. Globálním cílem tohoto projektu bylo zejména zvýšení adaptability, kvalifikace a růst profesního a osobního potenciálu zaměstnanců. Tento cíl je dále rozebrán na specifické cíle, jako je zvýšení konkurenceschopnosti společnosti Precheza prostřednictvím zvyšování odborných znalostí a kompetencí zaměstnanců. Také rozvoj lidských zdrojů s využitím inovačních přístupů a posílení udržitelnosti pracovních míst patří ke specifickým cílům projektu. Projektu se účastnilo celkem 133 zaměstnanců, kteří byli zařazeni do jednotlivých modulů vzdělávání podle své pozice ve firmě. Celý projekt proběhl v souladu s uvedeným časovým harmonogramem realizace projektu. V neposlední řadě je rozebrán rozpočet projektu a čerpání veřejné podpory v jednotlivých letech.

Z celkově poskytnuté dotace nebylo čerpáno 18 % dotace a to z důvodu nižší ceny dodavatele vzdělávacích služeb než bylo plánováno. Dále pak neochoty zaměstnanců účastnit se externích kurzů, čímž se ušetřilo na nákladech za ubytování, cestovním atd. Tento fakt můžeme hodnotit jako slabé místo projektu. Proto navrhuji, aby při dalším využití OP LZZ při

jiných projektech vzdělávání lépe motivovali své zaměstnance k účasti i na kurzech mimo firmu a lépe tak využili dotaci.

Zhodnocení projektu proběhlo na základě zpětné vazby formou dotazníků zaměstnanců, kteří absolvovali vybrané kurzy. Bylo zjištěno kladné hodnocení a zájem zaměstnanců vzdělávat se ale i kritika. Ta upozorňovala na některé slabé stránky např. nudná témata a celkovou náplň kurzů. Proto bych společnosti doporučila při příštích projektech více praktických úkolů či zahájení diskuzí k dané problematice nebo také změna prostředí by mohla být nápomocná k oživení kurzů.

Z předešlého je zřejmé, že stanovené cíle mé bakalářské práce byly splněny. Bylo dosaženo také stanovených cílů projektu pomocí kurzů v oblastech IT, jazykových znalostech a dovednostech, b – learningem a kurzů podle požadavků na jednotlivé pracovní pozice. Závěrem možno konstatovat, že projekt byl pro firmu přínosný především díky celkově kladnému hodnocení cílovými skupinami formou dotazníků. Přínosnost tohoto projektu lze pozorovat rovněž ve zvýšení motivace a zájmu zaměstnanců o interní vzdělávání, posílení vazeb na pracovišti, což vede k celkové spokojenosti a k výkonnějšímu pracovnímu procesu a konkurenceschopnosti společnosti.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

BOHÁČKOVÁ Ivana a Magdalena HRBÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Verze 30. 4. 2012. Praha: MPSV ČR 2012. 114 s.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Verze 10. 1. 2013. Praha: MPSV ČR 2013. 115 s.

MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. rozšířené vydání. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215. s. ISBN 978-80-87029-56-5.

STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK. *Regionální politika a její nástroje*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 212 s. ISBN 978-80-7367-588-2.

TAUER, Vladimír, ZEMÁNKOVÁ, Helena a ŠUBRTOVÁ, Jana. *Získejte dotace z fondů EU: tvorba žádosti a realizace projektu krok za krokem: metodika, pravidla, návody*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2649-3.

VILAMOVÁ, Šárka. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0.

WOKOUN, René. *Strukturální fondy a obce I*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.

Elektronické publikace

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Olomouckého kraje v roce 2011*. Olomouc, srpen 2012. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. ISBN 978-80-250-2221-4.

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/\\$File/71136412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/68002DB1D1/$File/71136412.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce 2011 v Olomouckém kraji*. Červen 2012. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. ISBN 978-80-250-2189-7

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00242015/\\$File/713125_12.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00242015/$File/713125_12.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci: Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. lednu 2013*. [online]. [cit. 12. 3. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/32f1d25384f05605c1257b1e0047bc44/\\$FILE/NEZ2013_01.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/32f1d25384f05605c1257b1e0047bc44/$FILE/NEZ2013_01.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci: Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. březnu 2013*. [online]. [cit. 11. 4. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/19ceedaaac346e200c1257b4a00220cae/\\$FILE/NEZ2013_03.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/19ceedaaac346e200c1257b4a00220cae/$FILE/NEZ2013_03.pdf)

EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti 2014 - 2020 Investice do růstu a zaměstnanosti*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 2011a. [online]. 20 s. ISBN 978-92-79-21486-8. [cit. 18. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_cs.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. *Národní/regionální inovační strategie pro inteligentní specializaci. Politika soudržnosti 2014 – 2020*. 2011b. [online]. [cit. 18. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_speci specialis_cs.pdf

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Metodika logického rámce*. 2008. [online]. [cit. 25. 4. 2013]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/8233_1_1/.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. 2011. [online]. [cit. 25. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2fa0fd91-d1814864b926e4cdcd271795/Programovy-dokument-OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-na-programove-obdobi-2007%E2%80%932013.pdf>

ŠKOLENÍ JE ŠANCE. *Vzděláním k rozvoji společnosti Precheza*. [online]. [cit. 31. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.precheza.cz/root/obsah/otev%C5%99en%C3%A9%20projekty/sjs.pdf>

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ v Olomouci. Charakteristika kraje*. [online]. [cit. 11. 3. 2013].

Dostupné z: http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodika: Zaměstnanost, Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 11. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Společná tisková zpráva ČSÚ a MPSV ČR ze dne 7. listopadu 2012: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

EUROSKOP. *Regionální politika*. Euroskop. [online]. [cit. 5. 2. 2013].

Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8948/sekce/regionalni-politika/>

EVROPSKÁ KOMISE. *Regionální politika*. 2013a. [online]. [cit. 18. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/how/principles/index_cs.cfm

EVROPSKÁ KOMISE. *Regionální politika*. 2013b. [online]. [cit. 5. 2. 2013].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/what/index_cs.cfm

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 28. 3. 2013].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Strukturální fondy*. [online]. [cit. 5. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007-2013*. Leden 2006. [online]. [cit. 20. 2. 2013].

Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/e2851ddf-d85f-4c35-809a-19545a7cac45/1141122325-materi-l-nrp-iii-nrp-upraveny-str_e2851ddf-d85f-4c35-809a-19545a7cac45

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007 – 2013*. Červenec 2007. [online]. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/c81992d9-a5a7-4382-a859-a7ec13e9d654/Narodni-strategicky-referencni-ramec-CJ-cervenec>

OLOMOUCKÝ KRAJ. *Základní informace*. [online]. [cit. 11. 3. 2013].

Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/1-oficialni-nazev-a-popis-olomoucky-kraj-cl-324.html>

PRECHEZA a. s. *Základní informace o společnosti*. [online]. [cit. 7. 4. 2013].

Dostupné z: <http://www.precheza.cz/o-nas1/>

Interní materiály

PRECHEZA a. s. *Zadávací dokumentace k projektu „Vzdělání ve společnosti Precheza a. s.“*. 2009. [cit. 7. 4. 2013].

PRECHEZA a. s. *Zpráva o zahájení realizace projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2010. [cit. 7. 4. 2013].

PRECHEZA a. s. *Výzva k podání nabídek*. 2010. [cit. 7. 4. 2013].

PRECHEZA a. s. *Závěrečná monitorovací zpráva projektu OP LZZ*. 2012. [cit. 7. 4. 2013]

PRECHEZA a. s. Průběžné hodnocení školení v rámci projektu Vzdělávání k rozvoji společnosti Precheza a. s. 2011. [cit. 17. 4. 2013].

Seznam zkratek

CEFTA	Středoevropská zóna volného obchodu
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EUR	Euro, měna
EAGGF	Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond
ECU	Evropská měnová jednotka
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
ENRF	Evropský námořní a rybářský fond
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	Evropský sociální fond
FIFG	Finanční nástroj pro řízení rybolovu
HDP	Hrubý domácí produkt
IČ	Identifikační číslo
ILO	Mezinárodní organizace práce
IMF	Mezinárodní měnový fond
LAU	Místní správní jednotka
LZZ	Lidské zdroje a zaměstnanost
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NPR	Národní program reforem
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Územní statistická jednotka
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP	Operační program
ROP	Regionální operační program
SF	Strukturální fondy
SSR	Společný strategický rámec
SHR	Strategie hospodářského růstu
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
WB	Světová banka

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka č. 2. 1 Rozdělení finančních prostředků mezi cíle regionální politiky v období 2007 – 2013	9
Tabulka č. 2. 2 Srovnání cílů a nástrojů mezi obdobími 2000 – 2006 a 2007 – 2013	11
Tabulka č. 2. 3 Architektura politiky soudržnosti	12
Tabulka č. 2. 4 Odpovědný řídicí orgán z OP	18
Tabulka č. 2. 5 Globální cíl, Specifické cíle a Prioritní osy	20
Tabulka č. 2. 6 Prioritní osy a Oblasti podpory	23
Tabulka č. 3. 1 Vývoj počtu obyvatel Olomouckého kraje	27
Tabulka č. 3. 2 Věková struktura v Olomouckém kraji a index stáří	28
Tabulka č. 3. 3 Pohyb obyvatelstva v Olomouckém kraji	29
Tabulka č. 3. 4 Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	31
Tabulka č. 3. 5 Podíl nezaměstnaných osob meziměsíčně	32
Tabulka č. 3. 6 Vzdělání populace Olomouckého kraje	33
Tabulka č. 3. 7 Neumístění uchazeči o zaměstnání v Olomouckém kraji	34
Tabulka č. 3. 8 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji	35
Tabulka č. 3. 9 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji	35
Tabulka č. 4. 1 Základní informace o projektu	38
Tabulka č. 4. 2 Lokalizace projektu	42
Tabulka č. 4. 3 Informace o zadavateli projektu	43
Tabulka č. 4. 4 Informace o realizátorovi projektu	43
Tabulka č. 4. 5 Ukazatele projektu	44
Tabulka č. 4. 6 Rozpočet projektu	48
Tabulka č. 4. 7 Průměr hodnocení vybraných aktivit cílovými skupinami	51
 Obrázek č. 3. 1 Administrativní členění, logo a znak Olomouckého kraje	26
 Graf č. 4. 1 Čerpání veřejné podpory v jednotlivých letech	49

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- Jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013

Michaela Ponížilová

Michaela Ponížilová

Seznam příloh

Příloha č. 1	Harmonogram projektu
Příloha č. 2	Matice logického rámce projektu